



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE CIENCIAS AGROPECUARIAS Y RURALES

MAESTRÍA EN GÉNERO SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**"SENSIBILIZACIÓN AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN TORNO A LAS
VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL,
CASO DE ESTUDIO: FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO"**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA

VERÓNICA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

COMITÉ TUTORIAL

DIRECTORA: DRA. GUILLERMINA DÍAZ PÉREZ

CODIRECTORA: DRA. NATALIA IX-CHEL VÁZQUEZ GONZÁLEZ

REVISORA: DRA. VICTORIA RAQUEL ROJAS LOZANO

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO, NOVIEMBRE 2022



Instituto de Ciencias Agropecuarias y Rurales
Universidad Autónoma del Estado de México

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.	1
Por qué trabajar para abatir la violencia de género en la Universidad	
1. MARCO CONCEPTUAL	6
1.1 Sexo y sistema sexo-género	6
1.2 Violencia y violencia de género	9
1.3 Tipos de violencia	10
1.4 Modalidades de la violencia	11
1.5 Violencia de género en las universidades públicas	14
1.6 Prevención de la violencia	16
2. MARCO METODOLÓGICO	17
2.1 Objetivo general	19
2.2 Objetivos particulares	19
2.3 Definición temporal, espacial y poblacional	19
3. MARCO JURÍDICO-NORMATIVO	20
3.1 <i>Ámbito internacional</i>	20
3.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	20
3.1.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)	23
3.1.3 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5	24
3.2 <i>Ámbito nacional</i>	24
3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	25
3.2.2 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)	25
3.2.3 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	26
3.2.4 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	26

3.3 <i>Ámbito estatal</i>	27
3.3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México	27
3.3.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México	27
3.3.3 Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México	28
3.3.4 Decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México	28
4. MARCO INSTITUCIONAL	30
4.1 <i>Contexto de la institución</i>	30
4.1.1 Universidad Autónoma del Estado de México	30
4.1.2 Ciudad Universitaria	30
4.1.3 Comunidad universitaria	31
4.2 <i>Marco normativo institucional</i>	37
4.2.1 Instrumentos jurídicos y administrativos	37
4.3 <i>Acciones institucionales en torno al género</i>	38
4.3.1 Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG)	38
4.3.1.1 Comités de género	40
4.3.2 Departamento de Desarrollo del Recurso Humano	42
5. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	53
5.1 <i>Resultados de la entrevista</i>	53
5.2 <i>Resultados de la encuesta</i>	57
5.3 <i>Reflexiones del diagnóstico</i>	64
5.4 <i>Árbol de problemas</i>	65
6. PROYECTO DE INTERVENCIÓN: Campaña de sensibilización dirigida al personal administrativo en torno a la violencia de género y difusión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México	66
6.1 <i>Diseño</i>	66
6.1.1 Problematización-Justificación	66
6.1.2 Propuesta. Una campaña audiovisual de sensibilización y de difusión	67
6.1.3 Objetivos de la campaña	68

6.1.4 Temáticas a abordar	68
6.1.5 Carta descriptiva de cada uno de los videos	70
6.2 <i>Presupuesto</i>	74
6.3 <i>Programación - cronograma</i>	75
6.4 <i>Implementación del Proyecto</i>	78
6.5 <i>Evaluación de la implementación del Proyecto</i>	80
6.6 <i>Reflexiones del Proyecto de intervención</i>	87
7. CONCLUSIONES	88
8. BIBLIOGRAFÍA	91
9. ANEXO	97

INTRODUCCIÓN

Por qué trabajar para abatir la violencia de género en la Universidad

En la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) se empezó a concientizar de una manera más sistematizada acerca de la perspectiva de género a partir de la creación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) en 2002, bajo la iniciativa de las investigadoras Graciela Vélez, Norma Baca, Ivonne Vizcarra y Leonor Delgadillo (Argüello Zepe-da y Delgadillo Guzmán, 2018). En un inicio, el programa se encargaba de realizar actividades para sensibilizar sobre la problemática de género y su importancia en algunos espacios académicos, además de organizar el Primer Congreso Nacional de Estudios de Género en el Estado de México.

Después, en 2009, el PUEG se transformó en el Centro de Investigación en Estudios de Género y Equidad (CIEGyE), ya que era esencial responder a la necesidad de generar líneas de investigación en este ámbito. Se llevaron a cabo acciones afirmativas de género, incluyendo la actividad académica y de investigación; algunos de sus productos fueron importantes libros y artículos publicados con esta temática. En el aspecto formativo, el CIEGyE participó en la creación de cursos, talleres y diplomados, así como en la fundación de la Especialidad en Estudios de Género, Violencia y Políticas Públicas, la cual se encuentra vigente y forma parte del Padrón Nacional de Posgrados de Conacyt. En 2018 inició formalmente el programa de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas.

En 2016 se creó la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), que tiene como objetivo “articular, difundir y promover las acciones institucionales para impulsar la igualdad y la equidad de género en la UAEM” (Gaceta Universitaria, 2016).

A través de la CIEG, se ha impulsado la formación de comités de género en todos los espacios académicos, con el fin de identificar, prevenir y sancionar situaciones de acoso, hostigamiento, discriminación y violencia de género. Dichos comités están integrados por personas de los tres sectores que conforman la comunidad universitaria (estudiantes, académicos y administrativos), interesadas en participar en las actividades y con un alto compromiso con las temáticas propuestas. Los comités son presididos por el director o directora de cada plantel y su conformación es aprobada por el Consejo de Gobierno.

Como resultado de las acciones de la UAEM por sensibilizar a la comunidad universitaria en los temas de género, violencia de género y violencia

contra las mujeres, desde 2019 se han manifestado, a través de diversos medios —sobre todo en las redes sociales—, denuncias que evidencian que el acoso y el hostigamiento sexual en la universidad son una realidad a la cual se debe prestar atención de manera inmediata y responsable.

Cabe recordar que en 2017 surgió en las redes sociales un movimiento llamado “Me Too” —a raíz de las acusaciones de abuso sexual contra Harvey Weinstein (productor estadounidense de cine)— para denunciar, mediante un hashtag, la agresión y el acoso sexual. En México, dicho movimiento cobró relevancia por sacar a la luz denuncias por hostigamiento, acoso, violación y demás expresiones de la violencia contra las mujeres en los ámbitos: literario, cinematográfico, teatral, empresarial y académico, entre otros. Se difundieron testimonios firmados y anónimos con señalamientos directos a los agresores.

Así, en 2019 se creó el hashtag #MeTooAcademicosMx; luego surgieron movimientos en varias universidades del país, públicas y privadas, incluida la UAEM, donde las alumnas denunciaron principalmente a profesores, compañeros y funcionarios involucrados en casos de acoso y hostigamiento sexual. Frente a esta situación —según lo informado en redes sociales por el rector de la UAEM— fueron destituidos nueve profesores y se enfatizó en la política institucional de cero tolerancia ante dichos casos.

Al igual que en la UAEM, algunas instituciones de educación superior se enfocaron en dar respuesta a las demandas y a llevar a cabo actividades que fortalecieran las acciones de prevención y atención a la violencia de género; sin embargo, todo ello no ha sido suficiente. Mediante el comunicado 0184 del 20 de marzo de 2020, la Dirección General de Comunicación Universitaria informó lo siguiente:

Se colocaron tendedores de denuncias, con la iniciativa de grupos de estudiantes, en 26 espacios académicos, de ellos derivaron mil 12 señalamientos, de los cuales 298 corresponden a hostigamiento sexual de profesores a estudiantes, pero solo 74 tienen nombre y apellido de quien cometió la falta. Asimismo, se presentaron 12 denuncias por acoso sexual de profesores a estudiantes, mediante el condicionamiento de calificaciones u ofertas para gestionar procesos académicos a cambio de favores sexuales; 140 señalamientos de hostigamiento sexual por parte de estudiantes, así como 14 denuncias con referencia a violaciones sexuales ejercidas por compañeros en espacios no universitarios. De igual manera, se registraron 252 señalamientos por uso inapropiado de lenguaje por parte de docentes en el aula y 42 por falta de apoyo administrativo y gestión de denuncias; finalmente se informó que la Administración 2017-2021 de la UAEM ha recibido 27 pliegos petitorios con un total de 799 asuntos; de ellos, solo 30 por ciento son demandas presentadas como la causa original de la protesta estudiantil, es decir, referentes a la equidad de género y la violencia sexual (Dirección General de Comunicación Universitaria UAEMéx, 2020).

Esto habla de la existencia de la violencia de género en la universidad; no obstante, dichos movimientos sólo han alcanzado a visibilizar la problemática entre el estudiantado, pues no se contó con la participación del sector administrativo, lo cual no quiere decir que éste se encuentre exento de sufrir violencias de género. Por eso es necesario conocer la situación que el personal no académico vive al respecto.

En tanto, la Administración Central reiteró su disposición a dar respuesta a las denuncias. En una entrevista, el Abogado General señaló que hasta el 17 de marzo de 2020 se contaba con la suspensión de 31 profesores, el despido de siete y la renuncia de tres, provenientes principalmente de las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, Derecho, Contaduría y Administración, Odontología, Ciencias de la Conducta y de la Escuela Preparatoria número 1 “Lic. Adolfo López Mateos”.

En este contexto es evidente que existen esfuerzos por erradicar la violencia de género en la UAEM, pero también deja ver la necesidad de atender a toda la comunidad universitaria. Dicha violencia representa una problemática que afecta a la sociedad en general, y las instituciones de educación superior no están exentas de presentar casos de este tipo, dañando sobre todo a las mujeres. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016 señala que 66.1% de las 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en México han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios: escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja (INEGI, 2016).

La violencia de género en ámbitos escolares tiene significativas consecuencias en la vida de quienes la padecen; produce angustia emocional, aislamiento social, nerviosismo y bajo rendimiento académico, además puede conducir al abandono de los estudios y a la pérdida de oportunidades de desarrollo. La calidad de vida y el bienestar emocional de la persona queda afectada; hay sentimiento de culpa y miedo ante posibles represalias. El daño a la imagen de las instituciones es grande, genera inestabilidad en su interior y pérdida de prestigio (Hernández *et al.*, 2015).

En el ámbito universitario, la violencia de género se manifiesta de diversas formas; algunas de ellas son: violencia psicológica, discriminación, acoso y hostigamiento sexual, prácticas sexistas, humillaciones, comparaciones destructivas, rechazo, devaluaciones, negligencias e indiferencia. Por su naturaleza, son las que más se encuentran naturalizadas e invisibilizadas.

Al buscar investigaciones sobre este tema al interior de la universidad, se hallaron estudios (que se abordarán más adelante) centrados en la violencia

que sufre la comunidad estudiantil. En ellos se observó que: a) un alto índice de mujeres ha padecido de violencia psicológica y sexual; b) una mínima parte la ha denunciado; y c) la principal problemática es que las personas no identifican los comportamientos que constituyen esas violencias.

Cabe señalar que son muy pocas las investigaciones enfocadas a analizar la violencia de género en el sector administrativo que labora en las universidades; es decir, que su objetivo sea conocer cómo se manifiestan las violencias de género y qué acciones se han emprendido para sensibilizar respecto a ellas, y poder atenderlas. Es evidente que dicha problemática está prácticamente invisibilizada en nuestro país.

El sector administrativo desempeña un papel importante en las universidades, sus actividades adjetivas ayudan tanto al personal docente como al estudiantado al atender la realización de trámites, brindar apoyo secretarial y asistencial a directivos, y dar mantenimiento a las instalaciones.

Por ser un sector que mantiene una estrecha relación con académicos, estudiantado y personal no académico, es esencial conocer su percepción acerca de la violencia de género y sus modalidades, y si identifican a estas últimas. En caso de haber sido víctimas, también es relevante saber: a) si efectuaron una denuncia y cuál fue la atención que recibieron; y b) si no denunciaron, cuál fue el motivo.

La violencia de género que existe al interior de la universidad requiere atención de las autoridades, con el fin de proponer medidas que contribuyan a superarla. Aunque se tiene considerado al sector administrativo en los programas de capacitación con perspectiva de género, aún no se cuenta con diagnósticos que brinden información sobre cómo identifican, sufren y denuncian la violencia de género, lo cual invisibiliza esta problemática.

En este contexto, el objetivo del presente trabajo terminal de grado es: analizar si el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales identifica las violencias de género en su ámbito laboral y conocer si han existido mecanismos de prevención, denuncia y atención por parte de la institución; y en su caso, saber si es necesario o no reforzarlos, reestructurarlos o difundirlos, así como hacer una propuesta.

Para ello, el trabajo se ha organizado en seis capítulos: los tres primeros se dedican a los marcos conceptual, metodológico y jurídico normativo de la investigación; el cuarto brinda la contextualización institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México, en la cual se abordan las acciones y programas que tienen como objetivo transversalizar la perspectiva de género en la universidad y sensibilizar a la comunidad universitaria en estas temáticas. Dichas acciones y programas se llevan a cabo a través de

la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG) y la Dirección de Recursos Humanos, en particular de su Departamento de Desarrollo del Recurso Humano.

Los capítulos cinco y seis ofrecen la información de los diagnósticos cualitativo y cuantitativo que se realizaron para hacer la propuesta de intervención, la cual se detalla en el capítulo siete: desde el diseño hasta su implementación y evaluación. El apartado final contiene las conclusiones a las que se llegaron en este trabajo terminal de grado.

Es importante aclarar que no se trata de atentar contra el prestigio de la UAEM; por el contrario, el propósito es ofrecer un panorama más integral de esta problemática social que también vive la universidad.

1. MARCO CONCEPTUAL

1.1 Sexo y sistema sexo-género

El objetivo de este marco teórico es comprender los conceptos que ayudarán a explicar y analizar el significado y naturaleza del problema, para reflexionar acerca de la violencia de género.

Primero se debe reconocer la diferencia entre los conceptos de género y sexo, para entender por qué a partir de ello se construye lo que se conoce como el sistema sexo-género, el cual constituye el escenario ideal para la reproducción de la violencia de género.

En su libro *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, Estela Serret (2008) señala que:

El conjunto de actitudes, preferencias, roles, capacidades, caracteres, propios de mujeres y hombres, así el género es entendido como la construcción o interpretación cultural de la diferencia sexual y es una categoría que ayuda a pensar el problema de la reproducción de la subordinación social de las mujeres (Serret, 2008: 50).

En cuanto al sexo, lo explica como “el conjunto de características biológicas que diferencian a los machos de las hembras” (Serret, 2008: 50). Estos conceptos definen claramente que el término “sexo” sólo se refiere al ámbito biológico que diferencia a las personas, y el término “género” alude a una construcción social del modo de ser hombre y de ser mujer. Por su parte, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres, 2020) publicó en su *Glosario para la Igualdad* dichos conceptos, en los cuales engloba las propuestas de Serret.

El género es una categoría de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres, hombres y personas de la diversidad sexual, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas (Inmujeres, 2020).

El propósito del *Glosario para la Igualdad* es que las personas que lo consulten entiendan fácilmente la diferencia entre sexo y género; es decir, que el sexo alude a las características biológicas, y el género, a la construcción social.

El concepto sexo refiere a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y las secundarias, por ejemplo,

vello facial y hombros más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes en mujeres (Inmujeres, 2020).

A partir de esta diferenciación entre los conceptos, se puede abordar el término “sistema sexo-género”, acuñado por Gayle Rubín, quien lo define como el “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades transformadas” (Rubín, 1996: 37).

En la actualidad, no sólo se reconoce la existencia de dos géneros, sino también de otros con características que no pueden situarse únicamente como masculinos o femeninos, sino diversos y que se han englobado en lo que conocemos como diversidad sexual. Marta Lamas (1996) lo describe de la siguiente manera:

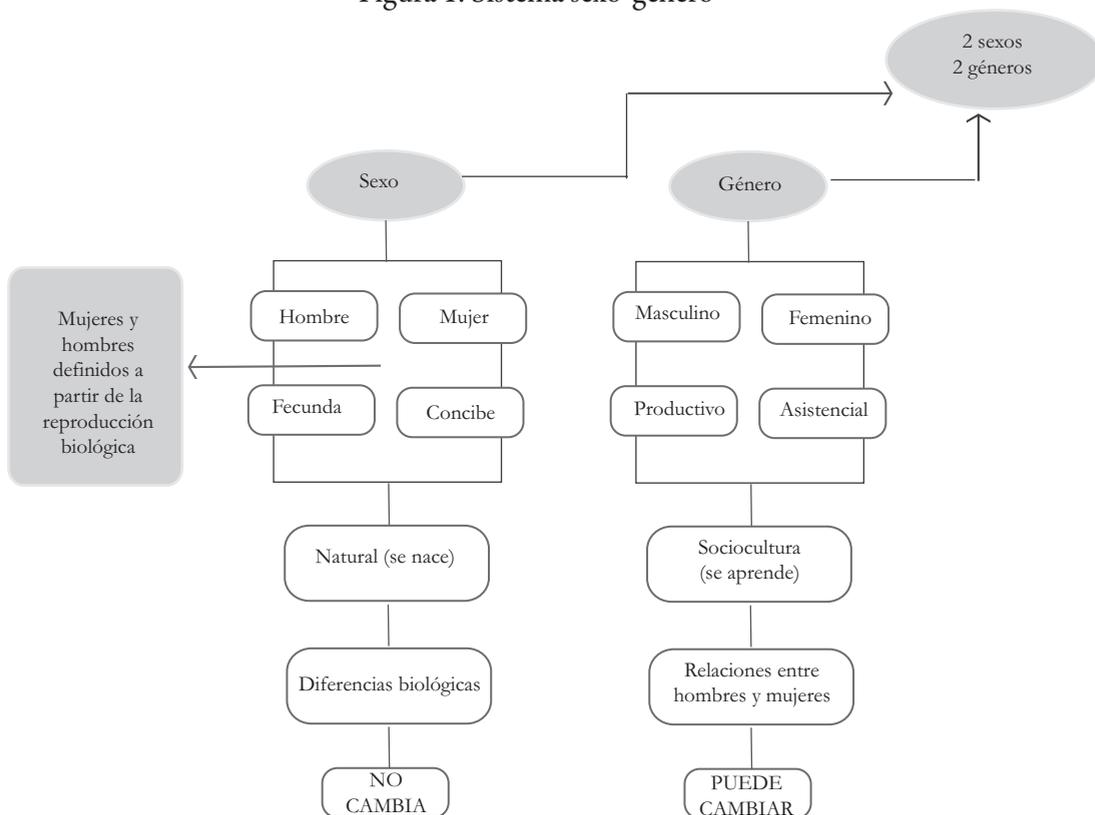
Se puede reivindicar la existencia de características diferentes de los seres humanos, pero una mirada cuidadosa nos muestra la existencia de hombres femeninos, mujeres masculinas, travestis, transexuales, hombres masculinos que aman a hombres, mujeres femeninas que aman a mujeres, en fin, una variedad impresionante de posibilidades que combinan, por lo menos, tres elementos: el sexo (hombre o mujer), el género (masculino o femenino según las pautas de una cultura dada) y orientación sexual (heterosexual, homosexual/lésbica o bisexual)¹ (Lamas, 1996: 7).

Por su parte, Rosa María González (2012) elaboró una figura donde explica el sistema sexo-género, la cual se retomará en este trabajo para entender cómo el concepto de género se edifica a partir de la construcción social que da significado al hecho de ser hombre o de ser mujer.

En la Figura 1, González (2012) explica que se enfatizan “dos géneros (masculino-femenino) que *‘se aprende... puede cambiar’* y dos sexos (hombre-mujer) *‘natural, se nace... no cambian’*, definidos a partir de la reproducción biológica (fecunda-concibe)”.

1 Actualmente se incluyen pansexual, asexual, entre otras.

Figura 1. Sistema sexo-género²



Fuente: González (2012: 86).

En este sistema sexo-género es donde se desarrolla la violencia, especialmente la violencia de género. Es de particular interés la que se presenta en el ámbito laboral universitario, en el personal administrativo y de confianza. En el siguiente apartado se conceptualizarán: la violencia, la violencia de género, sus modalidades y dimensiones.

² Este sistema considera dos géneros, pero sabemos que dentro del género existe la diversidad.

1.2 Violencia y violencia de género

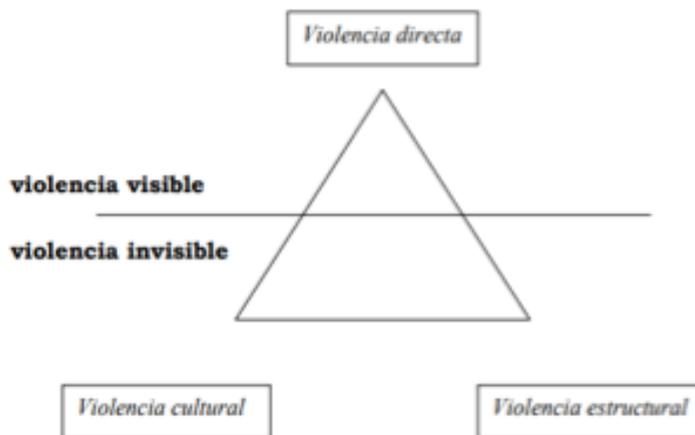
La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) define a la violencia como:

El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Este concepto es general y se refiere sólo al uso intencional de la fuerza. Johan Galtung (1995: 314 y 315) va más allá al momento de definir una situación en donde existe violencia y plantea que ésta se encuentra presente cuando los seres humanos se ven influidos de tal manera que sus realizaciones efectivas, somáticas y mentales están por debajo de sus realizaciones potenciales.

Galtung (1998: 15) distingue tres formas de violencia: directa, estructural y cultural, las cuales pueden ubicarse gráficamente en los vértices de un triángulo.

Figura 2. Triángulo de la violencia



Fuente: Galtung (1998: 15).

A partir de la Figura 2 y de las aportaciones de Galtung (1998), se puede decir que la violencia directa es aquella física y/o verbal, visible en forma de conductas; por eso se sitúa en el vértice superior del triángulo. Entre sus manifestaciones se encuentran las agresiones físicas, verbales, sexuales, psicológicas y el feminicidio, así como la violencia patrimonial, económica y el acoso.

La violencia estructural alude a las desigualdades de poder, discriminación, falta de justicia social, estereotipos de género, escasa representación de

las mujeres en los puestos de poder en cualquier esfera económica, política o social; también alude a las metáforas del techo de cristal, techo de cemento, suelo pegajoso, laberinto y precipicio, al salario menor por el mismo trabajo desempeñado, las actividades y profesiones sexistas, entre otras problemáticas.

Eva Espinar (2003) retoma que:

La violencia cultural puede entenderse desde dos puntos de vista: por un lado, con este término se hace referencia al ataque contra los rasgos culturales y la identidad colectiva de una comunidad; por otra parte, también es violencia cultural todas aquellas justificaciones que permiten y fomentan las distintas formas de violencia directa y estructural (Espinar, 2003: 36).

Es decir, “son los razonamientos, actitudes, ideas que promueven, legitiman y justifican la violencia en sus formas directa o estructural” (Espinar, 2003: 36), mediante normas o comportamientos que se encuentran legitimados socialmente a través de la religión, las leyes, la educación etc., y que han sido estructuradas en un sistema patriarcal, androcentrista y homofóbico.

En cuanto a la violencia contra las mujeres, Espinar (2003) explica que el estudio de estos casos:

Se centra en la determinación del grado de extensión en la sociedad, sus causas, explicaciones y efectos. No todos los estudios que se realizan en este ámbito aplican un enfoque de género (es decir, no todos tienen en cuenta las definiciones, identidades y relaciones de género). Desde este enfoque se pueden analizar diferentes formas de violencia, incluidas algunas que no tienen como víctima directa a una mujer pero que pueden explicarse, más adecuadamente, desde consideraciones de género (Espinar, 2003: 37-38).

1.3 Tipos de violencia

Con base en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ONU, 2011) y la Convención Belém Do Pará (OEA, 2020b), en México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados, 2007), en su artículo 6, distingue cinco tipos de violencia: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual. De acuerdo con el espacio en donde se ejerce, establece las siguientes modalidades: la violencia en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional, la violencia política y la forma extrema de violencia de género: la feminicida. Dicha ley también determina las acciones que debe realizar cada uno de los ámbitos gubernamentales para atender a las víctimas y erradicar la violencia en la sociedad.

Conforme a la citada ley, los cinco tipos de violencia consisten en:

1. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.
2. La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
3. La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
4. La violencia económica. Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
5. La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007: 4).

1.4 Modalidades de la violencia

Las modalidades que contempla la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) son las siguientes:

Artículo 7.- Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

Artículo 16.- Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Artículo 18.- Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Artículo 20 Bis.- La violencia política contra las mujeres en razón de género: es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo.

Artículo 20 Quáter.- Violencia digital es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia.

Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 20 Quinquies.- Violencia mediática es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas, haga apología de la violencia contra las mujeres y las niñas, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, discriminación de género o desigualdad entre mujeres y hombres, que cause daño a las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida.

La violencia mediática se ejerce por cualquier persona física o moral que utilice un medio de comunicación para producir y difundir contenidos que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las mujeres y niñas, que impide su desarrollo y que atenta contra la igualdad.

Artículo 21.- Violencia Feminicida: es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

La violencia feminicida es la forma más extrema y brutal de violencia contra las mujeres que culmina en el asesinato. Dentro de ésta están contenidas principalmente la violencia psicoemocional, física y sexual (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007: 4-15).

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México (GEM, 2020b) considera, además de las anteriores, otros dos tipos de violencia, las cuales son:

Artículo 20 Ter.- La violencia en el noviazgo son todos los actos realizados por una de las partes en contra de la otra, dentro de una relación afectiva, en los cuales se inflijan ataques intencionales de tipo sexual, físico o psicológico, de manera forzada en la relación de romance, enamoramiento o noviazgo, con el objeto de ejercer presión, manipulación o maltrato hacia alguna de las partes.

Artículo 27 Bis. La violencia obstétrica se configura por parte del personal médico, paramédico, de enfermería y administrativo de las instituciones de salud públicas o privadas, cuando se dañe o denigre a la mujer durante el embarazo, el parto, puerperio, post parto o en emergencias obstétricas, vulnerando sus derechos mediante tratos crueles, inhumanos o degradantes. Asimismo, se configura violencia obstétrica cuando se niegue a la mujer el acceso a tratamientos en caso de infertilidad o el uso de métodos anticonceptivos (GEM, 2020b: 9 y 11).

En tanto, el Código Penal Federal (2020), en su artículo 325, señala que comete el delito de feminicidio quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concurre alguna de las siguientes circunstancias:

1. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo.
2. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia.
3. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, de sujeto activo en contra de la víctima (Código Penal Federal, 2020: 110).

Dentro de las modalidades que la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia reconoce y que es interesante rescatar para este trabajo es la violencia institucional, la cual ocurre cuando los servidores públicos, a través de sus actos u omisiones, discriminan, obstaculicen o impidan el goce y ejercicio de los derechos humanos de la mujeres, así como el derecho a acceder al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

1.5 Violencia de género en las universidades públicas

De acuerdo con lo mencionado en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, esta última se reproduce en todos los ámbitos de la sociedad, en la cual la universidad y las instituciones de educación superior (IES) no son la excepción.

A partir de la década de 1990, en Norteamérica y Europa se han desarrollado investigaciones sobre violencia de género en las universidades; gracias a ello la mayoría de las instituciones ha implementado con más frecuencia y sistematización medidas de atención a las víctimas y de prevención (Aguilar *et al.*, 2009).

En años más recientes, destacan los estudios de Lizama y Hurtado (2019), en Chile; de Bosch (2009), Valls (2008), Aguilar *et al.* (2009), Mendoza (2011), en España; y de Camargo *et al.* (2019), en Brasil.

En torno a este tema, en México sobresalen las investigaciones de González (2012), Hernández *et al.* (2015), Carrillo (2017), Valadez y Ríos (2014), Mingo y Moreno (2017); así como las realizadas por Echeverría *et al.* (2017) de la Universidad Autónoma de Yucatán, Casillas *et al.* (2017) de la Universidad Veracruzana, Cortázar (2019) de la Universidad de Guadalajara, y Vélez (2013 y 2014) de la Universidad Autónoma del Estado de México. Entre los estudios más recientes se encuentran los que se expusieron en el marco del Cuarto Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género, organizado en noviembre de 2020, y que están disponibles en el canal de YouTube: Género e Inclusión IBERO.

Cabe señalar que la mayoría de dichos estudios se centra en la violencia que afecta al sector estudiantil, en particular a las mujeres; sin embargo, de acuerdo con Montesinos (2011), consideramos que en el espacio universitario todos los actores (hombres, mujeres e integrantes de la diversidad sexual) pueden padecer —y a la vez reproducir— cualquier tipo de violencia y sufrir sus efectos físicos, psicológicos, morales y laborales.

Montesinos (2011) señala que entre la comunidad universitaria se dan las siguientes formas de violencia:

Violencia docente. Es aquella que ejerce normalmente un profesor sobre sus pares y sobre los alumnos. Esta forma de relación, donde deriva el conflicto por el hecho de que un individuo ejerza una forma de violencia simbólica sobre los otros, tiene como eje la cuestión del conocimiento.

Estudiantil. Es el tipo de violencia que los estudiantes ejercen sobre los otros actores de la comunidad universitaria: maestros, autoridades y trabajadores. Se trata de una violencia que normalmente se observa en las prácticas políticas de los estudiantes organizados. Sin embargo, un estudiante o un pequeño grupo puede actuar sin un interés político, pero con una clara manifestación de la violencia.

Bullying. Es el tipo de violencia que se reproduce en las instituciones educativas, particularmente aquella ejercida entre pares (estudiantes). En este caso, la violencia derivada a partir de una relación de violencia también tendría que ser identificada, entonces, como una relación entre pares.

Mobbing. Es el tipo de violencia que emerge a raíz de una relación laboral ejercida por los pares (violencia laboral horizontal) o de los superiores a los subordinados (violencia laboral vertical) y a la inversa. El objetivo que persigue este tipo de violencia tiene el objetivo de que el trabajador que es víctima de esta práctica renuncie a su trabajo o, al menos, en anularlo al grado de que su desempeño se vuelva invisible o se califique como obsoleto, minimizando a la persona quien, si no renuncia, tiene que soportar el estigma que sobre él ha levantado un compañero o un grupo de ellos.

Acoso y hostigamiento sexual. Es el tipo de violencia que se ejerce contra un individuo esperando de él o ella un favor sexual. Normalmente este tipo de violencia deriva de una posición de poder que intenta sacar provecho de un(a) subordinado. A ello se le llama acoso, y el hostigamiento es aquella violencia que se ejerce entre pares, a través de una relación donde no exista explícitamente una relación de poder. Evidentemente este tipo de violencia se ha ejercido predominantemente sobre la mujer (Montesinos, 2011: 53).

En el presente trabajo consideraremos estos tipos de violencia para indagar sobre la percepción que tiene el sector administrativo acerca de ellos.

1.6 Prevención de la violencia

Una de las formas para combatir la violencia es la prevención, la cual consiste en programar acciones que tengan como efecto evitar o disminuir la reproducción de la violencia.

Díaz Pérez (2011) refiere que para diversos autores (O'Farril, 1996; Lozano, 2009; Herrera, 2009; Campos, 2007) existen tres tipos o niveles de programas de prevención, acordes con el público al que van dirigidos y con su propósito, los cuales son los siguientes:

1. Programas de Prevención Primaria, orientados a la población en general con el fin de sensibilizarla y generar concientización sobre la problemática y evitar que sucedan actos de violencia. Para Lozano (2009), las estrategias de seguridad social en materia de vivienda, educación, trabajo, calidad de vida deben formar parte de esta modalidad de prevención.
2. Programas de Prevención Secundaria, se dirigen al sector de la sociedad que se considera más vulnerable, en este caso las mujeres; se les orienta sobre la detección de las diversas modalidades de la violencia, los derechos y servicios a su disposición.
3. Programas de Prevención Terciaria, su población objetivo son quienes ya han estado involucrados en el ciclo de la violencia de género, es decir, a víctimas y/o agresores; su intención es que logren romper ese ciclo y no reincidan en él (Díaz, 2011: 195-196).

Por lo tanto, la prevención de la violencia de género requiere de la acción de las instituciones a través de: la capacitación y sensibilización, formación en temas de género, difundir los protocolos y realizar campañas para dar a conocer los lugares de atención.

2. MARCO METODOLÓGICO

El trabajo está diseñado desde el planteamiento metodológico del enfoque mixto, en el entendido de que:

los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, 2016: 534).

En este sentido, Del Canto y Silva (2013) argumentan lo siguiente:

La complementariedad de métodos puede tener una tendencia a generar una especie de bucle retroalimentado y en espiral tendente a la utilización de manera intermitente de ambos métodos, los cuales serán insumos que van a nutrir cada fase del proceso investigativo fortaleciendo cada método, actuando además como una especie de triangulación entre el análisis cuantitativo, cualitativo y el objeto de estudio para obtener un acercamiento asertivo con la realidad estudiada (Del Canto y Silva, 2013: 32).

Cabe recordar que el objetivo del presente trabajo es: analizar si el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales identifica las violencias de género en su ámbito laboral y conocer si han existido mecanismos de prevención, denuncia y atención por parte de la institución; y en su caso, saber si es necesario o no reforzarlos, reestructurarlos o difundirlos, así como hacer una propuesta.

Por lo tanto, se plantea una investigación de alcance descriptivo, ya que mediante el análisis se pretende conocer la forma en que un grupo específico de personas identifica las violencias de género en una institución de educación superior y cuáles son los mecanismos institucionales existentes para la prevención y atención.

En los *estudios descriptivos*, el investigador se limita a medir la presencia, características o distribución de un fenómeno en una población en un momento de corte en el tiempo, tal sería el caso de los estudios que describen la existencia de cierto factor ambiental, una determinada enfermedad, mortalidad en la población, etc., pero siempre referido a un lapso concreto y, sobre todo, limitándose a describir uno o varios fenómenos sin intención de establecer relaciones causales con otros factores. Por lo tanto, la principal característica de los estudios descriptivos es que se dedican simplemente a “dibujar” el fenómeno, sin pretender especificar ninguna relación causal en el tiempo con ningún otro fenómeno, para lo cual se necesitaría recurrir a un estudio analítico (Veiga de Cabo, 2008).

Para Hernández (2016: 4 y 7), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el

análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. Por su parte, Taylor y Bogdan (1987: 20) describen a la investigación cuantitativa como aquella que “produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”.

En este sentido, del enfoque cuantitativo se tomó la encuesta, la cual se aplicó para saber qué tanto es capaz el personal administrativo de identificar o reconocer la violencia de género y cuán sensibilizado está acerca de ella.

Por otro lado, para conocer los mecanismos de prevención, denuncia y atención por parte de la institución, se ocupó del enfoque cualitativo la entrevista a profundidad, la cual, según Taylor y Bogdan (1987: 101), consta de encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen estos últimos respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Dichas entrevistas se realizaron al personal de la Dirección de Recursos Humanos de la UAEM.

En un primer momento se consideró efectuar entrevistas a profundidad o grupos focales al personal administrativo; sin embargo, por la situación de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 (Covid-19) no hubo actividades presenciales y, dada la temática, resultó complejo realizarlas a través de las redes sociales. Ello constituyó una limitación del trabajo de diagnóstico que se emprendió.

Es importante mencionar que el presente estudio se llevó a cabo con perspectiva de género, entendiendo por ésta:

A la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006: 2).

La perspectiva de género también es interpretada como un punto de vista a través del cual se analizan aspectos de la realidad en todos los ámbitos, además de tomar en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros.

Como lo indica Serret (2008), al realizar un análisis desde la perspectiva de género, nuestra mirada de un fenómeno consigue:

- a) Visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus espacios y la forma en que contribuyen a la creación de realidad social.
- b) Mostrar cómo y por qué cada fenómeno específico está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, lo que caracteriza a los sistemas patriarcales (Serret, 2008: 15 y 65).

2.1 Objetivo general

Analizar si el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales identifica las violencias de género en su ámbito laboral y conocer si han existido mecanismos de prevención, denuncia y atención por parte de la institución; y en su caso, saber si es necesario o no reforzarlos, reestructurarlos o difundirlos, así como hacer una propuesta.

2.2 Objetivos particulares

- Identificar las violencias de género en el ámbito laboral universitario entre el personal administrativo.
- Conocer los mecanismos de prevención y denuncia de las violencias de género laborales en el ámbito universitario.
- Realizar una propuesta de difusión en torno a la sensibilización de la violencia de género laboral o, en su caso, reforzarla.

2.3 Definición temporal, espacial y poblacional

En un inicio se pretendió considerar como población de estudio al personal administrativo sindicalizado y de confianza de la UAEM, específicamente al que labora en las siguientes escuelas y facultades, donde —después de la Administración Central— se concentra el mayor número de dicho personal: Escuela de Artes Escénicas, Facultades de: Antropología, Arquitectura y Diseño, Artes, Ciencias, Ciencias Agrícolas, Ciencias de la Conducta, Ciencias Políticas y Sociales, Contaduría y Administración, Derecho, Economía, Enfermería y Obstetricia, Geografía, Humanidades, Ingeniería, Lenguas, Medicina, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Odontología, Planeación Urbana y Regional, Química, y Turismo y Gastronomía.

Sin embargo, debido a la falta de respuesta al apoyo solicitado, se optó por realizar el estudio solamente con el personal de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales por las siguientes razones: 1) porque en ella se imparten los programas de especialidad y maestría con la temática de género y políticas públicas; 2) porque los trabajadores adscritos a éstas conviven con los otros sectores universitarios como el personal docente y el estudiantado; y 3) porque cuenta con un comité de género desde 2018.

Cabe señalar que la temporalidad del presente trabajo es el periodo de 2018 a 2022.

3. MARCO JURÍDICO NORMATIVO

Los esfuerzos para erradicar la violencia de género tienen múltiples frentes, uno de ellos es el marco normativo que establece los lineamientos para combatir este problema social. Por ello, hoy en día existe normatividad internacional, nacional y local, la cual en muchos casos deriva en instrumentos de planeación. En este apartado se aborda el marco normativo y de planeación que da sustento al presente trabajo.

3.1 *Ámbito internacional*

3.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Con la idea de erradicar la discriminación de la que son objeto las mujeres, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) el 18 de diciembre de 1979, la cual ha sido ratificada casi en su totalidad por los Estados miembros. Esto significa que los gobiernos se comprometen a hacer todo lo posible para garantizar los derechos de la CEDAW, incluso convertirlos en parte de sus propias leyes, con el fin de terminar con la discriminación que sufren las niñas y mujeres.

Aunque en la CEDAW no se aborda de manera específica la violencia contra las mujeres —salvo en relación con el tráfico de éstas y la prostitución—, muchas de sus cláusulas antidiscriminatorias las protegen de la violencia.

La CEDAW (ONU Mujeres, 2011) se concentra en tres aspectos respecto a la situación de la mujer.

- El de los derechos civiles.
- La condición jurídica y social de la mujer.
- Los vinculados con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

En los artículos 10, 11 y 13 se establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a la educación, el empleo y las actividades económicas y sociales. La Convención proporciona un marco global para hacer frente a las diversas fuerzas que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

La CEDAW atribuye una serie de obligaciones a los Estados para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, así como la no discriminación de la mujer. Díaz Pérez (2011) resalta las siguientes:

- Derogar leyes, reglamentos y prácticas en vigor que constituyan una discriminación contra la mujer, así como las costumbres que la avalen.
- Establecer constitucionalmente el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres y adherirse a los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas relacionados con la eliminación de la discriminación hacia la mujer.
- Coadyuvar a formar una opinión pública favorable a los derechos de las mujeres y motivar a todos los sectores de la sociedad para eliminar los prejuicios que establecen la idea de inferioridad de la mujer.
- Establecer un sistema de protección jurisdiccional de los derechos de las mujeres y garantizar, mediante la acción de los tribunales, la protección efectiva de la mujer y el pleno ejercicio de la justicia (Díaz, 2011: 92-93).

La CEDAW cuenta con un comité que da seguimiento a las acciones emprendidas por los Estados en cumplimiento a los mandatos de la Convención. Con la información obtenida, dicho comité emite observaciones mediante recomendaciones generales y particulares para cada Estado, a fin de mejorar la aplicación de la CEDAW.

En este sentido, el Comité ha emitido 37 recomendaciones generales (OEA, 2020a) en temas como: igual remuneración por trabajo de igual valor, la circuncisión femenina, las mujeres discapacitadas, la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares, vida política y pública, la mujer y la salud, entre otros.

De dichas recomendaciones, la 12 y la 19 hacen referencia a la violencia contra la mujer. En específico, nos centraremos en los tipos y modalidades de violencia que se abordarán en este trabajo.

En la Recomendación General número 12, el Comité recomienda a los Estados miembros que incluyan en sus informes periódicos datos sobre:

1. La legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.);
2. Otras medidas adoptadas para erradicar esas violencias;
3. Servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos;
4. Datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia contra la mujer y sobre las mujeres víctimas de la violencia (ONU Mujeres, 2011: s.p.).

En la Recomendación General número 19, el Comité realiza observaciones sobre disposiciones concretas de la CEDAW; a continuación se exponen las que son relevantes para la temática que nos ocupa:

Artículo 11:

17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Recomendaciones concretas

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:

j) Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

n) Los Estados Partes den a conocer en sus informes la amplitud de estos problemas e indiquen las medidas que hayan adoptado y sus resultados.

t) Los Estados Partes adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas: i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo; ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer; iii) medidas de protección, entre ellas refugios, asesoramiento, rehabilitación y servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo.

u) Los Estados Partes informen sobre todas las formas de violencia contra la mujer e incluyan todos los datos de que dispongan acerca de la frecuencia de cada una y de sus efectos para las mujeres víctimas.

v) Los informes de los Estados Partes incluyan información acerca de las medidas jurídicas y de prevención y protección que se hayan adoptado para superar el problema de la violencia contra la mujer y acerca de la eficacia de esas medidas (ONU Mujeres, 2011: s.p.).

La CEDAW es vinculante para México desde el 23 de marzo de 1981, por lo que en julio de 2018 el Comité emitió recomendaciones particulares para nuestro país; reconoció los avances en materia legislativa y los esfuerzos

del gobierno para garantizar la no discriminación hacia las mujeres y la igualdad de oportunidades para niñas y mujeres. Sin embargo, también expresó su preocupación en torno al contexto de violencia e inseguridad que se vive, derivado de factores como la delincuencia organizada.

Las observaciones finales al Noveno informe de México respecto al cumplimiento de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ponen sobre la mesa el contexto de desigualdad y violencia de género que aún se vive en nuestro país, y constituyen una hoja de ruta para avanzar hacia la igualdad sustantiva y la no discriminación hacia las mujeres y las niñas en México (Gobierno de México, 2018).

3.1.2 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”

Esta Convención se celebró en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 y es vinculante para México desde el 12 de noviembre de 1998; en ella se define la violencia contra las mujeres y sus modalidades. Asimismo, establece los derechos protegidos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y los deberes de los Estados, así como los mecanismos interamericanos de protección (OEA, 2020b). También visibiliza tres ámbitos donde se manifiesta esta violencia:

1. En la vida privada: cuando la violencia se ejerce dentro de la familia, la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, y aun cuando el agresor ya no viva con la víctima.
2. En la vida pública: cuando la violencia es ejercida por cualquier persona, ya sea que esta se lleve a cabo en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
3. Perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

La Convención de Belém do Pará estipula la obligatoriedad de los Estados a adoptar medidas jurídicas, políticas y programas públicos orientadas a garantizar una vida libre de violencia a las mujeres, entre ellas se encuentran:

- Realizar acciones preventivas que desactiven las causas estructurales de la violencia, incluyendo el diseño de programas de educación formal e informal.
- Proceder con celeridad para prevenir, investigar y sancionar la violencia hacia la mujer.
- Capacitación especializada a los servidores públicos que participan en la sanción, atención y prevención de la violencia contra las mujeres.

- Desarrollar un sistema de registro que permita garantizar la investigación y recopilación de estadísticas para monitorear los programas y acciones, con el fin de mejorar la eficacia de la respuesta del Estado, así como evaluar el impacto en la reducción de la incidencia del problema.
- Emitir normas jurídicas que permitan prevenir, erradicar y castigar todas las formas de violencia, garantizando el acceso a la justicia a las víctimas, así como la reparación de daños, la restitución, la compensación, la rehabilitación y la garantía de protección y prevención.
- Exhortar a los medios de comunicación a colaborar con difusión que favorezca la erradicación de la violencia hacia la mujer en todas sus formas y promuevan el respeto a la dignidad de la mujer (Díaz, 2011: 97).

3.1.3 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Declaración política y documentos resultados de Beijing+5

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995, tuvo como objetivo lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres, en todas partes. De esta Conferencia se produjo la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la cual formuló compromisos en 12 esferas. De dicha Declaración se retomarán los siguientes artículos que refieren a la violencia contra las mujeres.

29. Prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

31. Promover y proteger todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas (ONU Mujeres, 2014).

3.2 *Ámbito nacional*

En el contexto federal, el Estado mexicano cuenta con leyes que emanan de la Constitución y que también responden a los acuerdos y convenciones internacionales que México ha suscrito. Dichas leyes han sido promulgadas para atender las recomendaciones de las convenciones, con el objetivo de procurar la igualdad de las mujeres y los hombres, así como garantizar una vida libre de violencia.

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece, desde el primer artículo, que en la nación está prohibida la discriminación por razones de género y también por las preferencias sexuales. Más adelante, en el artículo cuarto, se declara la igualdad que tienen ante la ley tanto el hombre como la mujer.

Artículo 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Cámara de Diputados, 2020a: 1).

Artículo 4o. La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia (Cámara de Diputados, 2020a: 9).

3.2.2 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

La LGAMVLV fue promulgada en 2007 y se compone de cuatro títulos y 60 artículos. Su objetivo es “establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia”.

El primer título corresponde a las disposiciones generales; se señala el objeto de la ley, los principios rectores, la definición de los términos y los tipos de violencia contra las mujeres; en el segundo título se determinan las modalidades de la violencia, se establecen la Alerta de Violencia de Género y las órdenes de protección; en el tercer título se crea el Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y el cuarto título se refiere a las responsabilidades y sanciones.

En esta ley se señalan los principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, los tipos de violencia contra ellas y sus modalidades, tomando en cuenta tanto el ámbito público como el privado. Destaca el hecho de considerar al acoso y al hostigamiento sexual como formas de violencia, y en las modalidades: a la violencia laboral y docente, institucional, y recientemente, a la digital y mediática (Cámara de Diputados, 2007).

La LGAMVLV es un referente para las legislaciones de las entidades federativas, ya que en su segundo artículo menciona que la federación, las

entidades y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, ratificados por el Estado mexicano (*Cfr.* Cámara de Diputados, 2007).

3.2.3 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Esta ley fue publicada en 2006 y tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Los principios que la rigen son: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Asimismo, estipula la creación de tres instrumentos: el Sistema Nacional para la Igualdad, el Programa Nacional para la Igualdad y la observancia al cumplimiento de los mismos. Dentro de dicho sistema, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) coordina las acciones de los tres ámbitos de gobierno (Cámara de Diputados, 2006).

En este sentido, la ley estipula que las autoridades deben establecer mecanismos para la atención de las víctimas e impulsar las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia hacia la mujer. También deberán desarrollar actividades para generar conciencia respecto a la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas (*Cfr.* Cámara de Diputados, 2006).

3.2.4 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Esta norma tiene como finalidad fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Para ello, establece los requisitos que dichos centros deben

integrar, implementar y ejecutar en sus procesos de gestión y de recursos humanos, así como las prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores (Gobierno de México, 2015).

3.3 *Ámbito Estatal*

3.3.1 Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México

En su artículo 5, la Constitución del Estado de México establece, al igual que en la Constitución federal, la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, orientación sexual e identidad de género, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, declara que el hombre y la mujer son iguales ante la ley.

Bajo el principio de igualdad, debe considerarse la equidad entre hombre y mujer en los ámbitos de desarrollo humano primordiales como son: el educativo, laboral, político, económico, social y, en general, todos aquellos que dignifiquen a la persona; por consiguiente, las autoridades deben velar por que en los ordenamientos secundarios se prevean disposiciones que la garanticen (GEM, 2020a).

En la Constitución se establece también que para llevar a cabo los nombramientos de servidores y servidoras públicas se favorecerá el principio de igualdad y equidad de género (artículo 77: fracciones XII, XIV y artículos 79 y 123) (*Cfr.* GEM, 2020a).

3.3.2 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México

Esta ley fue promulgada a la luz de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y se publicó el 20 de noviembre de 2008. Es armónica con la LGAMVLV en cuanto a la definición de violencia y del hostigamiento y acoso sexual, y también contempla la creación de políticas públicas para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

Dicha ley es un instrumento que tiene por objeto estipular la política pública estatal y la coordinación entre el gobierno del estado y los municipios, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres;

establecer las políticas y acciones gubernamentales, a fin de garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, que aseguren su desarrollo integral (GEM, 2020b).

3.3.3 Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México

Esta ley se publicó en 2010 y en su artículo primero indica que su objetivo es regular, proteger y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación, sea cual fuere su circunstancia o condición, en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, con el fin de alcanzar una sociedad más democrática, justa, equitativa y solidaria.

Esta ley es armónica con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, porque contempla acciones afirmativas para acelerar dicha igualdad. También porque establece una política estatal en dicha materia, mediante acciones como: fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos público y privado; impulsar el uso de un lenguaje no sexista; implementar actividades de prevención y atención de prácticas que fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres; emprender acciones afirmativas; promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo (GEM, 2020c).

Derivado de lo anterior, en 2018 se creó el Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México, el cual tiene como propósito:

Ejecutar una política pública integral con perspectiva de género y respeto de los derechos humanos, que contribuya a impulsar la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, fomentando su empoderamiento; a fin de lograr la igualdad de trato y oportunidades entre los géneros, a través de la coordinación de las acciones que implementan los integrantes del Sistema Estatal (GEM, 2020c).

3.3.4 Decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México

A partir de este decreto, todas las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios, incluida la UAEM, están obligadas a crear Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, tal como se describe a continuación:

Derivado del Decreto publicado el 10 de mayo de 2018 (GEM, 2018) por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de: la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México; de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; y de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, se adiciona el Capítulo Noveno Bis denominado de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia y los artículos 34 Bis y 34 Ter, de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, para quedar como sigue:

Artículo 34 Bis.- Las dependencias del Ejecutivo, sus organismos auxiliares, los Poderes Legislativo y Judicial, organismos autónomos y municipios crearán Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, mediante criterios transversales, que tengan por objeto implementar e institucionalizar la perspectiva de género y fungir como órgano de consulta y asesoría en la instancia correspondiente.

Artículo 34 Ter.- Son atribuciones de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia, las siguientes:

I. Promover y vigilar que sus planes, programas y acciones sean realizados con perspectiva de género; II. Generar acciones con perspectiva de género que garanticen el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, promuevan la igualdad, el empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos y la eliminación de la discriminación; III. Dar cumplimiento a los instrumentos internacionales, nacionales y estatales en materia de derechos humanos garantizando en todo momento la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; así como prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito de su competencia; IV. Coadyuvar en la elaboración de sus presupuestos con perspectiva de género, con la finalidad de incorporar acciones relacionadas con la materia; V. Informar periódicamente, en el marco del Sistema Estatal, los resultados de la ejecución de sus planes y programas, con el propósito de integrar y rendir el informe anual correspondiente; VI. Ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual; y VII. Las demás que se establezcan en otras disposiciones jurídicas (GEM, 2018: 3).

4. MARCO INSTITUCIONAL

El objetivo de este apartado es presentar un panorama general de la institución donde se desarrolla el trabajo: la Universidad Autónoma del Estado de México, así como identificar las condiciones de capacitación o las actividades que se realizan para sensibilizar en temas de género al sector administrativo.

4.1 Contexto de la institución

4.1.1 La Universidad Autónoma del Estado de México

Los orígenes de la UAEM se remontan al siglo XIX, cuando por decreto del Congreso del Estado de México se establece el 3 de marzo de 1828 el Instituto Literario del Estado de México, cuya sede fue la Casa de las Piedras Miyeras, en Tlalpan. En 1830, el Instituto Literario es clausurado, tres años después se reabrió e instaló en un edificio del siglo XVIII denominado “Beaterio” y que hoy conocemos como la sede de Rectoría. En 1956 entró en vigor la ley que transformó al Instituto en Universidad Autónoma del Estado de México; se instaló el Consejo Universitario y se nombró al primer rector y a los directores de las facultades (UAEM, 2021).

4.1.2 Ciudad Universitaria

El cerro de Coatepec es el *campus* representativo de la Universidad Autónoma del Estado de México. En lengua náhuatl, la palabra “Coatepec” se compone de las voces: *coatl*, que significa “serpiente”, y *tepetl*, “cerro”; de modo que la traducción sería: “cerro de la serpiente”.

De acuerdo con Peñalosa García (2004), en 1964 el presidente Adolfo López Mateos inauguró la Ciudad Universitaria de Toluca, en el cerro de Coatepec, y que abarcaba:

El estadio y tres facultades: Ingeniería, Jurisprudencia (Derecho) y Comercio y Administración (Contaduría y Administración). En la actualidad, se encuentran nueve facultades: Economía, Ingeniería, Arquitectura, Humanidades, Derecho, Contaduría y Administración, Turismo, Ciencias Políticas y Administración Pública, Geografía y Artes. Otros espacios académicos son: la Biblioteca Central, el Centro de Enseñanza de Lenguas, el Centro Internacional de Lengua y Cultura, el Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades —que ocupa un edificio que fue construido para funcionar como planetario, pero que jamás fue equipado— y el Centro de Investigación en Ciencias Jurídicas, Justicia Penal y Seguridad Pública. Se encuentran también allí

la Dirección de Servicios de Cómputo; el Centro de Estudios de la Universidad, el Centro de Investigación y Estudios de la Población, la Torre Académica y el Museo Universitario “Leopoldo Flores”.

Actualmente, la UAEM cuenta con 52 espacios académicos, 10 planteles de la escuela preparatoria, una escuela (de Artes Escénicas), 21 facultades, 11 centros universitarios, 6 unidades académicas profesionales, 3 institutos, 19 centros de investigación, 16 espacios culturales y 14 dependencias de administración central.

4.1.3 Comunidad universitaria

La oferta educativa de la UAEM es de nivel medio superior (bachillerato), estudios profesionales (licenciatura) y estudios avanzados (posgrado), bajo las modalidades: presencial, a distancia y mixta. En licenciatura se ofrecen 84 planes de estudios, 41 de especialidad, 34 de maestría y 22 de doctorado. La comunidad universitaria está integrada por el estudiantado y por el personal: docente y administrativo.

En su cuarto informe, el rector Alfredo Barrera Baca mencionó que:

El trabajo comprometido del personal administrativo y académico es elemento clave para sostener el servicio educativo de calidad que caracteriza a la universidad. En 2020, este sector estaba integrado por 12,245 trabajadores: 7,744 docentes y 4,501 administrativos. Por el tipo de contratación, la comunidad académica se conformó por 1,732 PTC, 164 de medio tiempo, 297 técnicos académicos y 5,551 de asignatura. La plantilla del personal administrativo se conformó por 2,555 trabajadores sindicalizados, 107 directivos y 1,839 de confianza (Barrera Baca, 2021: 375).

En la siguiente tabla se muestra la distribución del personal universitario, por tipo y género, durante 2020.

Tabla 1. Distribución del personal universitario por tipo y género, 2020

Categoría	Personas			Plazas		
	H	M	Total	H	M	Total
Personal Académico	3,957	3,787	7,744	11,442	11,396	22,838
Profesores	3,836	3,611	7,447	11,321	11,220	22,541
Tiempo completo	977	755	1,732	977	756	1,733
Medio tiempo	85	79	164	86	79	165
Asignatura	2,774	2,777	5,551	10,258	10,385	20,643
Técnicos académicos	121	176	297	121	176	297
Tiempo completo	117	166	283	117	166	283
Medio tiempo	4	10	14	4	10	14
Personal administrativo	2,211	2,290	4,501	2,236	2,322	4,558
De confianza	822	1,017	1,839	847	1,049	1,896
Directivo	62	45	107	62	45	107
Sindicalizado	1,327	1,228	2,555	1,327	1,228	2,555
Total	6,168	6,077	12,245	13,678	13,718	27,396

Fuente: UAEM (2021g: 299).

Como se puede observar, el personal administrativo representa 37% de la comunidad universitaria. En la Agenda Estadística 2020 se encuentra su distribución por espacio universitario, por tipo y por sexo, lo cual permite tener un panorama de cómo está constituido dicho sector administrativo.

Tabla 2. Personal administrativo 2020

Espacio universitario	Confianza			Sindicalizado			Directivo			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Plantel de la Escuela Preparatoria	45	63	108	166	143	309		2	2	211	208	419
Cuauhtémoc	2	8	10	29	22	51				31	30	61
Dr. Ángel María Garibay Kintana	4	12	16	25	16	41				29	28	57
Dr. Pablo González Casanova	6	9	15	12	10	22				18	19	37
Ignacio Ramírez Calzada	4	9	13	17	16	33				21	25	46
Isidro Fabela Alfaro	6	5	11	8	4	12				14	9	23
Lic. Adolfo López Mateos	9	5	14	22	28	50				31	33	64
Mtro. José Ignacio Pichardo Pagaza	2	3	5	3	3	6		1	1	5	7	12
Nezahualcóyotl	5	5	10	14	20	34		1	1	19	26	45
Sor Juana Inés de la Cruz	3	4	7	15	8	23				18	12	30
Texcoco	4	3	7	21	16	37				25	19	44
Escuela	6	10	16	4	5	9				10	15	25
Artes Escénicas	6	10	16	4	5	9				10	15	25
Facultad	157	242	399	484	498	982	3	1	4	644	741	1385
Antropología	4	6	10	6	9	15	1		1	11	15	26
Arquitectura y diseño	6	12	18	24	16	40				30	28	58
Artes	12	12	24	6	7	13				18	19	37
Ciencias	2	3	5	12	19	31				14	22	36
Ciencias Agrícolas	4	2	6	35	25	60				39	27	66
Ciencias de la Conducta	10	15	25	21	22	43				31	37	68

Espacio universitario	Confianza			Sindicalizado			Directivo			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Ciencias Políticas y Sociales	23	18	41	18	23	41				41	41	82
Contaduría y Administración	4	11	15	32	33	65	1		1	37	44	81
Derecho	7	18	25	21	36	57				28	54	82
Economía	3	13	16	13	14	27	1		1	17	27	44
Enfermería y Obstetricia	2	5	7	27	23	50				29	28	57
Geografía	8	6	14	11	16	27				19	22	41
Humanidades	9	25	34	14	20	34				23	45	68
Ingeniería	15	9	24	31	26	57				46	35	81
Lenguas	5	10	15	6	13	19				11	23	34
Medicina	6	19	25	46	65	111				52	84	136
Medicina Veterinaria y Zootecnia	12	19	31	51	26	77				63	45	108
Odontología	3	8	11	39	36	75				42	44	86
Planeación Urbana y Regional	8	10	18	12	11	23				20	21	41
Química	9	9	18	44	38	82		1	1	53	48	101
Turismo y Gastronomía	5	12	17	15	20	35				20	32	52
Centro universitario	83	105	188	171	111	282	1		1	255	216	471
Amecameca	2	4	6	16	8	24				18	12	30
Atlacomulco	4	10	14	10	12	22				14	22	36
Ecatepec	7	16	23	15	16	31				22	32	54
Nezahualcóyotl	5	7	12	19	11	30				24	18	42
Tenancingo	11	8	19	17	8	25				28	16	44
Temascaltepec	8	13	21	9	8	17				17	21	38
Texcoco	10	8	18	31	10	41	1		1	42	18	60
Valle de Chalco	11	12	23	7	11	18				18	23	41
Valle de México	9	16	25	23	4	27				32	20	52
Valle de Teotihuacán	8	5	13	8	8	16				16	13	29

Espacio universitario	Confianza			Sindicalizado			Directivo			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Zumpango	8	6	114	16	15	31				24	21	45
Unidad académica profesional	22	27	49	44	46	90				66	73	139
Acolman	5	4	9	5	8	13				10	12	22
Chimalhuacán	5	6	11	17	13	30				22	19	41
Cuautitlán Izcalli	1	4	5	6	6	12				7	10	17
Huehuetoca	3	4	7	3	6	9				6	10	16
Tejupilco	2	7	9	3	4	7				5	11	16
Tianguistenco	6	2	8	10	9	19				16	11	27
Institutos	11	20	31	27	26	53				38	46	84
Ciencias Agropecuarias y Rurales	1	4	5	3	4	7				4	8	12
Estudios sobre la Universidad	1	3	4	4	4	8				5	7	12
Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua	3	5	8	7	2	9				10	7	17
Desarrollo Sustentable		1	1		2	2					3	3
Ciencias Biológicas	1	2	3	1	1	2				2	3	5
Ciencias Sociales y Humanidades	1	1	2	6	5	11				7	6	13
Estudios Avanzados de la Población	2	1	3	3	4	7				5	5	10
Multidisciplinaria en Educación	2	3	5	3	4	7				5	7	12
Administración Central	498	550	1048	431	399	830	58	42	100	987	991	1978
Abogado General	11	16	27		4	4	2	5	7	13	25	38
Dir. Gral. Evaluación y control de la gestión universitaria	13	18	31		1	1	4	2	6	17	21	38

Espacio universitario	Confianza			Sindicalizado			Directivo			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Defensoría Universitaria	3	4	7	2	1	3	1		1	6	5	11
Dir. Gral. de Comunicación Universitaria	23	31	56	16	12	28	6	1	7	47	44	91
Rectoría	13	15	28	9	9	18	5	1	6	27	25	52
Sría. Administración	123	82	205	123	56	179	4	4	8	250	142	392
Sría. Cooperación Internacional	14	8	22	1	4	5		2	2	15	14	29
Sría. Cultura Física y Deporte	27	14	41	23	13	36	6	4	10	56	31	87
Sría. Difusión Cultural	46	69	115	77	82	159	7	5	12	130	156	286
Sría. Docencia	66	82	148	58	96	154	4	3	7	128	181	309
Sría. Extensión y Vinculación	31	60	91	28	58	86	6	5	11	65	123	188
Sría. Finanzas	54	66	120	12	20	32	7	4	11	73	90	163
Sría. Investigación y Estudios Avanzados	22	42	64	5	15	20	1	2	3	28	59	87
Sría. Planeación y Desarrollo Institucional	15	21	36	3	5	8	4	3	7	22	29	51
Sría. Rectoría	34	19	53	69	14	83	1	1	2	104	34	138
FAAPUAEM	1	3	4	2	3	5				3	6	9
SUTESUAEM				3	6	9				3	6	9
Total	822	1017	1839	1327	1228	2555	62	45	107	2211	2290	4501

Fuente: UAEM (2020g).

Como se puede observar, la mayor parte del personal administrativo se encuentra distribuido en los siguientes espacios: planteles de la escuela preparatoria, escuelas, facultades, centros universitarios y unidades académicas profesionales.

El hecho de que los datos se presenten desagregados (2,211 hombres y 2,290 mujeres) nos permite identificar cómo está integrado el sector administrativo, lo cual es importante al momento de conocer las problemáticas y necesidades de quienes forman parte de él, principalmente en el tema de la violencia de género.

4.2 Marco normativo intitucional

4.2.1 Instrumentos jurídicos y administrativos

Como parte de los procesos de armonización legislativa necesarios para institucionalizar la perspectiva de género, en 2016 se publicó el Acuerdo por el que se establece el Protocolo de Actuación para Prevenir y Eliminar la Violencia y la Discriminación contra la Diversidad de la Identidad Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM, 2021a) y se expidió el Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM, 2021b).

En 2017 se publicó el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM, 2021c) y se creó la Dirección de Responsabilidad Universitaria. Asimismo, en 2018 se estableció el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM, 2021d).

Unos años más tarde, en enero de 2021, se dio a conocer el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM (UAEM, 2021e).³ Es muy importante señalar que en este documento se hace referencia claramente al personal administrativo de la UAEM, para los casos en los cuales se identifique como persona agraviada y como persona presunta responsable. También se mencionan las dependencias encargadas de atender las situaciones en las que se involucre dicho personal, así como las sanciones. En este sentido, el Protocolo se basa en el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de la UAEM para establecer la sanción a la que se haría acreedora una persona del sector administrativo, pero dicho reglamento no se encuentra disponible en el sitio web de la universidad.

3 Véase documento 9 del Anexo.

4.3 Acciones institucionales en torno al género

La transversalización de la perspectiva de género en la UAEM ha representado uno de los principales retos con el cual se pretende lograr la igualdad de género. Para ello, se han realizado procesos institucionales que en el presente apartado se abordarán desde las dependencias encargadas de llevar a cabo acciones en torno al género y que se encuentran vinculadas al sector administrativo.

Cabe señalar que la Administración Central 2017-2021 se planteó incorporar la perspectiva de género; por lo tanto, se propuso:

Un proyecto que incluye el establecimiento de políticas, buenas prácticas, acciones afirmativas y medidas de nivelación, que incorporan la perspectiva de género, dirigido a fortalecer la cultura de la equidad e igualdad dentro y fuera de la institución, de forma que se reduzcan las brechas de desigualdad no sólo en los diversos espacios de desarrollo de la comunidad universitaria, sino también como parte de una visión de responsabilidad social que implica contribuir a la consolidación de una sociedad más igualitaria y libre de violencia por razones de género (Barrera Baca, 2018: 291).

Dicho proyecto tuvo como antecedentes: la creación del Centro de Investigación y Estudios Avanzados de Género y Equidad en 2009, para fomentar la producción académica y la investigación; la impartición por primera vez, en 2011, del programa de la Especialidad en Género, Violencia y Políticas Públicas (Argüello Zepeda y Delgadillo Guzmán, 2018); la aprobación, en 2017, para crear el programa de Maestría en Género, que se imparte en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales a partir de 2018.

Cabe señalar que en abril de 2016 se puso en marcha la Coordinación Institucional de Equidad de Género, encargada de impulsar el proyecto transversal de género en la universidad. En este sentido, uno de los trabajos que se planteó la Administración (Barrera Baca, 2018) fue fomentar la generación de condiciones para la certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-201.

4.3.1 Coordinación Institucional de Equidad de Género

En 2016 se creó la Coordinación Institucional de Equidad de Género (CIEG), que tiene como objetivo “articular, difundir y promover las acciones institucionales para impulsar la igualdad y la equidad de género en la UAEM” (UAEM, 2016: 62).

Las funciones de la CIEG son:

- Colaborar en procesos de armonización legislativa y administrativa con perspectiva de género.
- Colaborar con la instrumentación y diseño de recursos y estrategias para la atención de actos de discriminación, hostigamiento sexual, acoso laboral y violencia de género.
- Generar convenios con instituciones gubernamentales: municipales, estatales, nacionales e internacionales en temas como la discriminación y la violencia de género.
- Establecer programas de capacitación y sensibilización para lograr la igualdad y la equidad de género en la comunidad universitaria.
- Promover la realización de eventos en fechas de celebraciones internacionales respecto a temáticas de violencia de género y discriminación (Coordinación Institucional de Equidad de Género, 2018).

Es importante mencionar que aunque la UAEM cuenta con la CIEG, no tiene una Unidad de Igualdad y Erradicación de la Violencia, como lo señala el Decreto 309 de la LIX Legislatura del Estado de México, publicado el 10 de mayo de 2018. En este documento se reforman y adicionan diversas disposiciones de: la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México, y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México, por iniciativa del Gobernador Constitucional Lic. Alfredo del Mazo Maza, para la creación de las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia.

Las Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia son una entidad institucional especializada que funge como responsable, coordinadora o asesora de la implementación y evaluación de las acciones con perspectiva de género, para garantizar una vida libre de violencia, para fortalecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y para promover la igualdad y eliminación de la discriminación (Rodríguez, 2020: 50).

Cabe señalar que la CIEG no cuenta con un sitio web propio donde se difundan sus actividades y funciones, únicamente tiene una página en Facebook. En el sitio web de la UAEM sólo se hace una mención a dicha Coordinación en la sección de la Secretaría de Rectoría, donde se indican: el objetivo, funciones, titular, dirección, teléfono y correo electrónico.

La CIEG cuenta con el siguiente personal asignado: la titular, dos jefas de departamento, dos auxiliares y una administradora.

4.3.1.1 Comités de género

Una de las acciones de la CIEG para promover y generar políticas con perspectiva de género fue la creación de comités de género en todos los espacios académicos.

Dichos comités son el órgano integrado al interior del espacio universitario, conformado de manera plural y paritaria por representantes de los tres sectores (alumnado, personal docente y administrativo) y son presididos por la directora o director de cada espacio universitario, aprobados por su Consejo de Gobierno.

El objetivo de los comités es:

Implementar acciones académicas culturales y de difusión, coordinadas con la política institucional de la administración central que promuevan el enfoque de género, los derechos humanos y la inclusión, así como la igualdad laboral y la no discriminación al interior de los espacios académicos de la Universidad (UAEM, 2020: 4).

En los lineamientos se señala la forma de integración, selección, las responsabilidades y funciones de los miembros, y la operación de los comités. Entre sus funciones se encuentran (UAEM, 2020: 10): elaborar un plan de trabajo anual para realizar de manera obligatoria una vez al mes actividades académicas o culturales sobre temas estratégicos de género, que se establecen en reunión anual con la CIEG, y rendir informes acompañados de evidencias de esas actividades; coadyuvar en la formulación de diagnósticos a través de un informe estadístico semestral con información básica por cada sector de la comunidad universitaria; fomentar la cultura de la denuncia; promover la difusión de mecanismos institucionales para la prevención, atención y sanción de casos de violencia de género; canalizar a la CIEG los casos de violencia de género de las personas que se acerquen al comité para recibir orientación; ser el vínculo de comunicación entre los espacios académicos y la CIEG tanto para gestiones como para denuncias; coadyuvar a la generación de condiciones para la certificación de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación.

En 2020 ya se habían integrado: 52 comités de género, 22 de organismos académicos (escuelas y facultades), 11 de centros universitarios, 10 de escuelas preparatorias, seis de unidades académicas profesionales y tres de institutos de investigación (Barrera, 2020: 273).

A través de la CIEG y de los comités de género se han realizado actividades y eventos académicos y culturales, capacitaciones, conferencias, cursos y talleres, dirigidos a la comunidad universitaria en general en temas como:

violencia laboral, accesibilidad, género básico, comunicación no sexista y lenguaje incluyente, acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, lactancia materna, principios de la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, igualdad de género, primera atención a víctimas de violencia de género, conceptos básicos de la perspectiva de género, cultura de paz para la igualdad de género, discriminación por razón de género, implementación de buenas prácticas con perspectiva de género, violencia de género contra las mujeres, identificación de la violencia de género, nuevas masculinidades, diversidad sexual, entre otros (Barrera, 2018, 2019, 2020, 2021).

También se han implementado campañas de difusión; por ejemplo, en 2017 se divulgó el violentómetro laboral (desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional), con el objetivo de mejorar el clima laboral y sensibilizar al personal universitario (Barrera, 2018: 298). En 2020 se difundieron videos con temas como: violencia digital (5,833 reproducciones), qué hacer si una persona te confía una experiencia de violencia (2,076 reproducciones), acciones para combatir el acoso y hostigamiento sexual en nuestros espacios (3,315 reproducciones); también se dieron a conocer las infografías: deporte con igualdad de género (1,637 consultas), cómo formar un hogar responsable (1,226 consultas), para construir periodismo deportivo libre de sexismo (699 consultas) (Barrera, 2021: 296).

A partir de los cuatro informes anuales, se resumen las actividades de la CIEG y de los comités de género en la siguiente tabla.

Tabla 3. Actividades de la CIEG y de los comités de género 2017-2020

Año	Actividad	Total	Asistentes
2020	Capacitaciones	71	1,297
	Eventos	51	3,854
	Cursos	12	1,797
	Talleres	4	328
	Conferencias	21	1,621
	Actividades	526	26,018
	Ciclo de conferencias	1	99
2019	Capacitaciones	164	3,576
	Cursos y talleres	119	463
	Actividades	886	32,438
	Ciclo de Conferencias	2	1,099

Año	Actividad	Total	Asistentes
2018	Eventos	35	1,353
	Cursos y talleres	121	2,575
	Actividades	258	52,254
2017	Cursos	69	659,460

Fuente: Elaboración propia con base en Barrera (2018, 2019, 2020, 2021).

En los cuatro informes anuales se mencionan las acciones pero no se presentan de manera homogénea y tampoco se especifica a qué actividades o eventos se refiere; sin embargo, se puede observar que el trabajo de la CIEG y de los comités de género aumentó y llegó a más personas de la comunidad universitaria.

Cabe destacar que en 2020, a pesar de las circunstancias ocasionadas por la pandemia, no se suspendieron las actividades; por el contrario, se aprovechó el confinamiento para llevar a cabo los cursos y capacitaciones en línea.

4.3.2 Departamento de Desarrollo del Recurso Humano

La capacitación del personal es una de las funciones a cargo de la Secretaría de Administración, a través de la Dirección de Recursos Humanos, que a su vez delega esta responsabilidad al Departamento de Desarrollo del Recurso Humano.

Este Departamento declara en su sitio web que tiene por objetivo: coordinar los programas de capacitación y desarrollo del personal administrativo sindicalizado y de confianza, conforme a los requerimientos de la UAEM, para mejorar su desempeño y competencias laborales (UAEM, 2021f).

Sus funciones son:

- Planificar y realizar los estudios de detección de necesidades de capacitación para establecer las brechas de los trabajadores administrativos universitarios con respecto a su puesto, obteniendo el diagnóstico general e individual.
- Elaborar el catálogo de servicios de capacitación, desarrollo y formación manteniéndolo permanentemente actualizado.
- Generar el Programa Anual de Formación (PAF) con base en los objetivos y requerimientos de la UAEM, a fin de ofertar los servicios de desarrollo y formación.

- Difundir en los Espacios Universitarios los eventos, cursos y actividades en materia de desarrollo y formación para los trabajadores administrativos sindicalizados y de confianza.
- Coordinar el diseño de los eventos, cursos, actividades de capacitación y desarrollo de los trabajadores administrativos sindicalizados y de confianza, en las modalidades presencial y/o a distancia con la finalidad de gestionar los recursos didácticos, materiales, equipo y salas de capacitación requeridos.
- Atender las solicitudes y necesidades específicas de los Espacios Universitarios, en materia de cursos de capacitación.
- Evaluar a los instructores de los cursos de capacitación, conforme a los lineamientos establecidos para su selección y permanencia, asegurándose de contar con personal calificado para la impartición de los eventos de capacitación.
- Realizar un diagnóstico de los resultados y el impacto obtenido en los cursos y actividades de capacitación que proporciona el Departamento de Desarrollo del Recurso Humano, a efecto de asegurar la eficiencia y eficacia de los mismos.
- Atender y analizar los requerimientos de servicios de capacitación y desarrollo solicitados por los sectores público, privado y social, derivados de convenios de colaboración firmados con instancias externas a la UAEM (UAEM, 2021f).

Según datos recabados de los informes anuales de la Administración 2017-2021 (Barrera, 2018, 2019, 2020, 2021), la capacitación que brinda el Departamento está dirigida al desarrollo de competencias técnico-profesionales (con temas como: electricidad, instalaciones hidráulicas, carpintería, soldadura, pastas y pinturas, protocolos de limpieza y sanitización) y al uso y manejo de las TIC; asimismo, ha ofrecido formación en la modalidad de diplomados en: liderazgo universitario, redacción institucional, administración de bibliotecas y fortalecimiento de las habilidades informáticas para el servidor administrativo.

En 2020 se impartieron cursos relacionados con el contexto de la pandemia por Covid-19, con temas como: bienestar emocional, comportamiento de las partículas virales en el medio ambiente, entre otros. La siguiente tabla resume el número de cursos y diplomados, así como la cantidad de asistentes que se reportan en los informes anuales.

Tabla 4. Cursos y diplomados 2017-2020

Año	Núm. Cursos	Asistentes	Diplomados	Asistentes	Total
2020	202	s/r	2	3,290	3,290
2019	162	2,720	2	229	2,949
2018	152	1,842	1	61	1,903
2017	s/r	908	s/r	s/r	908
Total	516	5,470	5	3,580	9,050

Fuente: Elaboración propia con base en Barrera (2018, 2019, 2020, 2021).

Cabe señalar que en 2020 los cursos se impartieron en la modalidad a distancia debido al confinamiento, lo cual permitió que más trabajadores tuvieran la posibilidad de tomarlos.

La Agenda Estadística 2020 contiene información respecto al número de integrantes del personal administrativo que han recibido cursos de formación por espacio universitario, tipo y sexo; sin embargo, no ofrece datos sobre la cantidad de cursos tomados por persona y tampoco las temáticas de estos ni la modalidad en que fueron impartidos.

Tabla 5. Formación del personal administrativo por espacio 2020

Espacio Universitario	Administrativo						Total		
	Directivo y de confianza			Sindicalizado			H	M	Total
	H	M	Total	H	M	Total			
Plantel de la Escuela Preparatoria	40	44	84	51	107	158	91	151	242
Cuauhtémoc	3	3	6	8	11	19	11	14	25
Dr. Ángel María Garibay Kintana	3	6	9	3	9	12	6	15	21
Dr. Pablo González Casanova	2	7	9	3	6	9	5	13	18
Ignacio Ramírez Calzada	4	4	8	2	11	13	6	15	21
Isidro Fabela Alfaro	12	10	22	11	9	21	23	19	42

Espacio Universitario	Administrativo						Total		
	Directivo y de confianza			Sindicalizado			H	M	Total
	H	M	Total	H	M	Total			
Lic. Adolfo López Mateos	1	3	4	6	26	32	7	29	36
Mtro. José Ignacio Pichardo Pagaza	5	8	13	2	3	5	7	11	18
Nezahualcóyotl	4	1	5	3	9	12	7	10	17
Sor Juana Inés de la Cruz	6	1	7	12	16	28	18	17	35
Texcoco		1	1	1	7	8	1	8	9
Escuela	15	21	36	1	1	2	16	22	38
Artes Escénicas	15	21	36	1	7	2	16	22	38
Facultad	175	280	455	195	425	620	370	705	1,075
Arquitectura y diseño	15	28	43	28	18	44	41	46	87
Antropología	8	5	13	5	6	11	13	11	24
Artes	11	10	21	4	7	11	15	17	32
Ciencias	7	11	18	6	26	32	13	37	50
Ciencias Agrícolas	6	3	9	18	28	46	24	31	55
Ciencias de la Conducta	7	4	11	8	18	26	15	22	37
Ciencias Políticas y Sociales	13	16	29	8	26	34	21	42	63
Contaduría y Administración	3	14	17	7	24	31	10	38	48
Derecho	11	20	31	8	47	55	19	67	86
Lenguas	9	10	19	5	13	18	14	23	37
Economía	8	27	35	3	12	15	11	39	50
Enfermería y Obstetricia	3	18	21	2	18	20	5	36	41
Geografía	11	14	25	7	21	28	18	35	53
Humanidades	7	23	30	2	14	16	9	37	46
Ingeniería	19	19	38	13	27	40	32	46	78

Espacio Universitario	Administrativo						Total		
	Directivo y de confianza			Sindicalizado			H	M	Total
	H	M	Total	H	M	Total			
Medicina	1	12	13	4	31	35	5	43	48
Medicina Veterinaria y Zootecnia	7	10	17	13	10	23	20	20	40
Odontología	8	5	13	29	34	63	37	39	76
Planeación Urbana y Regional	8	7	15	3	5	8	11	12	23
Química	11	11	22	19	27	46	30	38	68
Turismo y Gastronomía	2	13	15	5	13	18	7	26	33
Centro universitario	93	145	238	81	116	197	174	261	435
Amecameca	5	8	13	9	7	16	14	15	29
Atzacmulco	11	21	32	1	17	18	12	38	50
Ecatepec	6	13	19	4	12	16	19	25	35
Nezahualcóyotl	11	5	16	13	11	24	24	16	40
Tenancingo	8	18	26	1	8	9	9	26	35
Temascaltepec	6	13	19	11	6	17	17	19	36
Texcoco	2	6	8	5	5	10	7	11	18
Valle de Chalco	6	17	23	1	7	8	7	24	31
Valle de México	6	10	16	17	3	20	23	13	36
Valle de Teotihuacán	18	17	35	12	20	32	30	37	67
Zumpango	14	17	31	7	20	27	21	37	58
Unidad académica profesional	28	43	71	27	54	81	55	97	152
Acolman	1	4	5	4	5	9	5	9	14
Chimalhuacán	2		2	10	15	25	12	15	27
Cuautitlán Izcalli	5	12	17	4	11	15	9	23	32
Huehuetoca	6	6	12	2	6	8	8	12	20
Tejupilco	7	12	19	4	9	13	11	21	32

Espacio Universitario	Administrativo						Total		
	Directivo y de confianza			Sindicalizado			H	M	Total
	H	M	Total	H	M	Total			
Tianguistenco	7	9	16	3	8	11	10	17	27
Instituto	5	21	26	11	22	33	16	43	59
Ciencias Agropecuarias y Rurales	1	7	8	2	4	6	3	11	14
Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua	3	4	7	1	2	3	4	6	10
Estudios sobre la Universidad		5	5	4	5	9	4	10	14
Ciencias Sociales y Humanidades				1	1	2	1	1	2
Ciencias Biológicas		1	1					1	1
Multidisciplinaria en Educación	1	2	3	3	8	11	4	10	14
Estudios Avanzados de la Población		2	2					2	2
Desarrollo Sustentable					2	2		2	2
Administración Central	367	401	768	206	289	495	573	690	1,263
Abogado General	4	10	14				4	10	14
Dir. Gral. Evaluación y control de la gestión universitaria	17	21	38				17	21	38
Dir. Gral. Comunicación Universitaria	2	5	7				2	5	7
Rectoría	6	6	12	5	5	10	11	11	22
Sría. Administración	186	94	280	111	74	185	297	168	465
Sría. Cooperación Internacional	5	4	9		5	5	5	9	14

Espacio Universitario	Administrativo						Total		
	Directivo y de confianza			Sindicalizado			H	M	Total
	H	M	Total	H	M	Total			
Sría. Cultura Física y Deporte	29	18	47	3	16	19	32	34	66
Sría. Difusión Cultural	18	53	71	22	28	50	40	81	121
Sría. Docencia	28	51	79	8	66	74	36	117	153
Sría. Extensión y Vinculación	25	60	85	13	51	64	38	111	149
Sría. Finanzas	19	33	52	2	14	16	21	47	68
Sría. Investigación y Estudios Avanzados	3	18	21	3	3	6	6	21	27
Sría. Planeación y Desarrollo Institucional	3	5	8	3		3	5	6	11
Sría. Rectoría	20	15	35	34	13	47	54	28	82
FAAPUAEM	2	8	10	2	9	11	4	17	21
SUTESUAEM					5	5		5	5
Total	723	955	1,678	572	1,014	1,586	1,295	1,969	3,264

Fuente: UAEM (2020g).

En la tabla anterior se puede observar que más de 70% del personal recibió capacitación en 2020, y que se encuentra equilibrada entre el personal directivo y de confianza con el sindicalizado.

En la página de Facebook del Departamento de Desarrollo del Recurso Humano se publican los cursos que se ofertan mensualmente; de ahí se extrajo la información de aquellos con temáticas de género que se ofrecieron de enero de 2019 a abril de 2021, por modalidad y a qué tipo de personal se dirigieron.

Tabla 6. Cursos ofrecidos por el Departamento de Desarrollo del Recurso Humano, de enero 2019 a abril 2021

Núm.	Tema	Dirigido a	Modalidad	Duración	Sede	Fecha
1	Perspectiva de género en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	20 horas	Departamento de Desarrollo del Recurso Humano	Enero 2019
2	Perspectiva de género en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	20 horas	CU Valle de Chalco	Febrero 2019
3	Perspectiva de género en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial		Cuautitlán Izcalli	Marzo 2019
4	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	20 horas	Edificio Administrativo Atlacomulco Ecatepec	Abril 2019
5	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	18 horas	Departamento de Desarrollo del Recurso Humano	Mayo 2019
6	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	20 horas	Tejupilco	Junio 2019
7	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	18 horas	Museo Leopoldo Flores Edificio Administrativo	Agosto 2019
8	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	18 horas	Tiangustenco	Septiembre 2019

Núm.	Tema	Dirigido a	Modalidad	Duración	Sede	Fecha
9	El género como eje transformador en el entorno institucional	Personal administrativo en general	Presencial	18 horas	Facultad de Enfermería y Obstetricia	Octubre 2019
10	Construcción de paz con perspectiva de género	Personal administrativo en general	Distancia	20 horas	Seduca	Enero 2020
11	Construcción de paz con perspectiva de género	Personal administrativo en general	Presencial	18 horas	Departamento de Desarrollo del Recurso Humano	Febrero 2020
12	Trato igualitario en la comunidad universitaria	Personal administrativo en general	Presencial	25 horas	Departamento de Desarrollo del Recurso Humano	Marzo 2020
13	Entender la igualdad de género en la educación superior universitaria	Personal administrativo en general	Distancia	20 horas	Seduca	Mayo 2020
14	Entender la igualdad de género en la educación superior universitaria	Personal administrativo en general	Distancia	20 horas	Seduca	Junio 2020
15	Masculinidades, nuevas prácticas para la igualdad	Personal administrativo en general	Distancia	20 horas	Seduca	Junio 2020
16	Entender la igualdad de género en la educación superior universitaria	Personal administrativo en general	A distancia	20 horas	Seduca	Agosto 2020

Núm.	Tema	Dirigido a	Modalidad	Duración	Sede	Fecha
17	Masculinidades, nuevas prácticas para la igualdad	Personal administrativo en general	A distancia	20 horas	Seduca	Agosto 2020
18	Atención a la violencia de género en ámbitos universitarios	Titulares de área, coordinadores, subdirectores, directivos	A distancia	20 horas	Seduca	Octubre 2020
19	Entender la igualdad de género en la educación superior universitaria	Personal administrativo en general	A distancia	20 horas	Seduca	Noviembre 2020
20	Construcción de paz con perspectiva de género	Personal administrativo en general	A distancia	20 horas	Teams	Enero 2021
21	Violencia de género en ambientes universitarios	Titulares de área	A distancia	20 horas	Seduca	Febrero 2021
22	Masculinidades, nuevas prácticas para la igualdad	Personal administrativo en general	A distancia	20 horas	Seduca	Marzo 2021
23	Construcción cultural del género	Personal administrativo en general	A distancia	26 horas	Teams	Abril 2021

Fuente: Elaboración propia con base en el Departamento de Desarrollo del Recurso Humano (2021).

Como puede observarse en la tabla 6, se impartieron 11 cursos presenciales y 12 a distancia. Sólo dos cursos fueron ofrecidos al personal directivo, titulares de área y coordinadores, todos los demás se brindaron al personal administrativo en general. En cuanto a los temas abordados, se identifican 10.

Al indagar acerca de la presencia de violencia de género en la UAEM, se encontró una investigación de 2020 como parte del trabajo terminal de grado de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, titulado *La atención a la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de México: diagnóstico y propuesta*, que contiene un diagnóstico de la situación de la comunidad universitaria (alumnado, personal docente y personal administrativo).

El documento refiere a una encuesta aplicada a 20 personas del sector administrativo (10 hombres y 10 mujeres), en donde manifestaron haber sido víctimas de discriminación, acoso y hostigamiento sexual; además, se reafirmó la idea de que a las mujeres se les discrimina por el sólo hecho de serlo y a los hombres por su posición económica. Respecto al hostigamiento, se reveló lo siguiente:

Sucede y más cuando laboralmente no se encuentran en la misma posición, en el mismo cargo, nivel o categoría, pero no es común que se denuncie, a saber, se tiene miedo de externarlo por el miedo a las represalias que se puedan generar después de hacerlo, como la pérdida del trabajo (Alejo, 2020: 93).

Entre los resultados de la encuesta, se muestra que:

[...] siguen siendo las mujeres, quienes experimentan, en mayor medida, este tipo de conductas, por esa cosificación que se ha hecho de su cuerpo, pero además la relación laboral, es una desventaja de la cual se aprovechan quienes cometen dichos actos porque saben que si una persona los denuncia corre el riesgo de perder su trabajo, y esto va vinculado precisamente en la desconfianza en la autoridades para el caso de que se denuncie, porque no han tomado la medidas eficaces para dar respuesta inmediata a las demandas sociales, además de que han emitido el mensaje de que si se denuncia no pasa nada o no se actúa como se debiera, esto se debe a que algunas personas que atienden la violencia desconocen cómo hacerlo (Alejo, 2020: 95-96).

Al respecto, en el presente estudio también se encontró que no hay confianza en las autoridades encargadas de dar respuesta; por un lado, porque se desconoce la ruta para hacer la denuncia; y por el otro, porque quienes tienen la tarea de atender estas problemáticas no cuentan con la capacitación suficiente para brindar la atención con perspectiva de género.

Los esfuerzos de la institución por proporcionar al personal administrativo capacitación para sensibilizarlo en cuestiones de género y violencia de género son importantes pero no suficientes. Se requiere llegar a más cantidad de gente y abordar temas de su interés, de manera que asistan por iniciativa propia a los cursos y sientan que obtienen información valiosa para prevenir la violencia, y en caso de ser víctimas de ella, conocer los mecanismos que la UAEM ofrece para denunciar y sancionar la violencia de género.

5. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo

5.1 Resultados de la entrevista

En el entendido de que capacitar al sector administrativo de la UAEM es una de las funciones de la Secretaría de Administración, a través de la Dirección de Recursos Humanos, que a su vez delega esta responsabilidad al Departamento de Desarrollo del Recurso Humano, se consideró entrevistar al personal de dicha dependencia. El propósito fue obtener información sobre la programación y coordinación de los cursos que abordan los temas de género, así como la asistencia, además del interés del sector y de los responsables de proponer dichos cursos (documento 1 del Anexo); por lo tanto, se realizó una entrevista el 22 de abril de 2021.⁴

La persona entrevistada del Departamento de Desarrollo del Recurso Humano comentó:

El departamento es quien tiene el objetivo de brindar la capacitación de manera general a todo aquel servidor universitario que tenga alguna actividad administrativa en la Universidad; entonces atendemos a todos los espacios de la Universidad, administración central, organismos académicos, planteles de la escuela preparatoria, institutos, centros de investigación, sindicatos, unidades académicas, centros universitarios, en general toda la estructura Orgánica de la Universidad en donde haya algún servidor universitario administrativo, son las personas que nosotros tenemos como principal objetivo (entrevista).⁵

El área referida cuenta con un calendario anual de cursos programados, el cual se planea al interior del Departamento y se publica de manera mensual. La difusión se lleva a cabo entre la comunidad en la página de Facebook, en el sitio web y en los grupos de WhatsApp que tienen algunos espacios académicos.

La temática de los cursos se determina, en principio, en apego al Plan Rector de Desarrollo Institucional (PRDI) y con base en las necesidades que se detectan mediante la comunicación con los subdirectores administrativos de los espacios.

La persona entrevistada afirmó que los requerimientos de capacitación se localizan a través de un estudio; sin embargo, no se han realizado encuestas dirigidas al sector administrativo para este fin, específicamente para conocer

4 Véase en el Anexo: la Guía de entrevista en el documento 2 y la Carta de Consentimiento Informado en el documento 3.

5 Entrevista personal, 2021, México.

su interés en temas de género y violencia de género. Sólo mencionó que al término de cada capacitación se sondea con una sola pregunta cuáles son las temáticas que les atraen para programar nuevos cursos.

Para la persona titular del Departamento, la capacitación que tiene como propósito sensibilizar sobre el género y la violencia de género al sector administrativo es importante, pues mencionó que:

Para poder vivir en una sociedad más igualitaria o equitativa entonces en la Universidad sí es importante como espacios de trabajo justamente, porque son espacios en donde la mayor parte del tiempo el personal se encuentra conviviendo, hombres y mujeres, y es importante empezar desde estos lugares a buscar relaciones sanas entre hombres y mujeres que nos permitan una buena convivencia y espacios sanos de trabajo; muchas veces no nos atrevemos a reconocer alguna situación de violencia, hablamos también de acoso, de hostigamiento y es importante que toda la comunidad administrativa universitaria sepa de estos temas para poder identificar cuándo se encuentra en alguna situación vulnerable por cuestiones de género (entrevista).

En este sentido, desde 2018, el Departamento se propuso fortalecer la capacitación al personal administrativo con temas de género. Cabe señalar que esto se reforzó también a raíz del asesinato de la maestra Sonia Pérez, en 2019, al interior de un inmueble de la UAEM, tras lo cual hubo marchas encabezadas por movimientos feministas, la toma del edificio de Rectoría, denuncias en los tendedores instalados en diversos espacios y la toma de algunas instalaciones.

Por lo tanto, en 2020 se ofertaron cursos mensuales o trimestrales con las siguientes temáticas: perspectiva de género en el entorno institucional, el género como eje transformador en el entorno institucional, construcción de paz con perspectiva de género, trato igualitario en la comunidad universitaria, cómo entender la igualdad de género en la educación superior universitaria, masculinidades, nuevas prácticas para la igualdad, atención a la violencia de género en ámbitos universitarios, violencia de género en ambientes universitarios, construcción cultural del género (Departamento de Desarrollo del Recurso Humano, 2021).

En su fase inicial, dichos cursos fueron presenciales, pero ante las medidas de confinamiento por la pandemia de Covid-19, a partir de abril de 2020 todos se llevaron a cabo de manera virtual.

En la entrevista se solicitó el número de cursos con temas de género que el Departamento ha ofrecido en los últimos cuatro años, es decir, de 2017 a mayo de 2021, y el número de asistentes desagregado por sexo y por tipo de contrato. La información se proporcionó en cuanto se contó con los datos precisos (véase documento 4 del Anexo).

La persona entrevistada comentó que es difícil completar el mínimo de asistentes inscritos a los cursos sobre cuestiones de género entre el sector administrativo, porque, dijo, por principio de cuentas no son temas de su interés, al considerarlos “cosa de mujeres” —según la información proporcionada, han asistido 90% mujeres y 10% hombres—. Además, se ha buscado invitar de manera directa al personal para que se inscriba; es decir, mediante el apoyo de los subdirectores administrativos se intenta contactar a dicho sector para que tome el curso, ya que por iniciativa propia no hay respuesta. Esto reafirma la problemática que se plantea en el presente trabajo.

Por otra parte, al solicitar información acerca del número de asistentes, en cuanto a sexo, afirmó:

Es un tema muy sensible pero también es un tema que no a todos nos gusta, no nos llama la atención por decirlo de alguna manera y que al final del día es una realidad, o sea, decimos género, como escuchamos la palabra género y en automático estamos predisponiéndonos a que se refiere a mujeres, que es algo de lo que se ha visualizado en el departamento. Justo en 2018 cuando se trató de implementar ya con esto un programa un tanto más estructurado, le puedo comentar que los calendarios de capacitación se liberan, como le mencionaba, de manera mensual y aquí está la posibilidad de que cada mes se ofertan entre 8-13 actividades de capacitación de diferentes temas, y regularmente sólo es uno de género, pero toda la inscripción es como por iniciativa, a mí me interesa capacitarme en temas de atención al usuario, se publica el curso y entonces tomo la decisión de inscribirme, regularmente es así. Sin embargo, para todos estos temas de género ahorita que hablábamos del número de participantes desafortunada y tristemente teníamos grupos de ocho personas, entonces y obviamente que eran ocho mujeres o siete mujeres y un hombre, que eran quienes inicialmente conformaban estos grupos, entonces sí fue bastante complejo buscar también las estrategias para que cada vez un mayor número de personas pudieran estarse sumando a nuestras capacitaciones (entrevista).

Aunado a esto, los participantes no consideran que sea una temática relevante para su trabajo; incluso, cuando se han abordado las cuestiones de acoso y hostigamiento, se han suscitado polémicas o discrepancias al grado de tener que suspender la actividad:

Nos hemos detenido un poco en las cuestiones de acoso y hostigamiento, porque es un tema delicado y justamente no todos estamos preparados. Esto es desafortunadamente en muchas de las ocasiones lo que ha pasado con algunos comentarios en los cursos, es que se visualiza como tema político o se politiza más bien. Entonces, esa es como una de las limitantes que creo que sí se tendría que abordar, pues es un tema muy sensible, entonces sí ahí de repente genera controversias y bastantes desacuerdos entre los participantes... Se malinterpretan las cosas, nos ha pasado ahorita en específicamente en género, pero también en algunos otros temas que nos han ocurrido algunas

situaciones, que de repente tenemos que entrar a los cursos y pues calmar un poco ahí los comentarios (entrevista).

Es importante resaltar que para los cursos que el Departamento ofrece en cuestiones de género, se ha buscado que los instructores sean expertos en el tema; por lo tanto, han sido personas egresadas de la Especialidad en Género, de la Maestría en Género, y expertos(as) contactados a través de la CIEG.

Uno de los temas que se ha abordado de manera superficial es el relacionado con la difusión de los protocolos, ya que sólo al finalizar los cursos se hace referencia a ellos y al sitio en donde se pueden consultar. Sin embargo, no se ofrece una exposición detallada que permita a los asistentes conocer las rutas de atención ante una situación de violencia y tampoco las sanciones que se contemplan en estos instrumentos.

La persona entrevistada reconoce que hay mucho trabajo por hacer en capacitación sobre género y resalta la necesidad de pensar cómo brindarla a todos los perfiles del sector administrativo, desde los operativos, como secretarías, encargados de mantenimiento, operadores de transporte universitario, personal de atención en el área de la salud, hasta quienes realizan tareas directivas y sus asistentes, pues se ha detectado que en el caso de estos últimos se puede llegar a tener un análisis más crítico.

En cuanto a la información proporcionada sobre el número de personal administrativo, desagregado por sexo y tipo de contrato, que asistió a los cursos, se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 7. Personal capacitado en temas de género, 2018-2021

Hombres				Mujeres				
Sindicalizado	Confianza	Directivo	Total	Sindicalizado	Confianza	Directivo	Total	Total
241	338	95	674	523	518	129	1170	1844

Fuente: Elaboración propia.

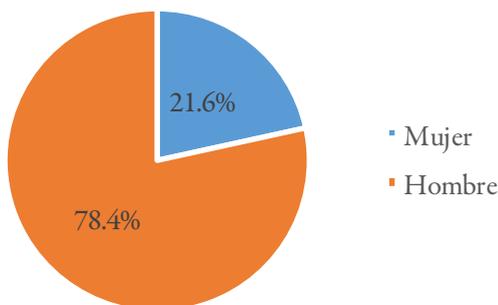
Con base en estos datos, se detectó que en tres años (2018-2021) sólo se ha capacitado en temas de género a 40% del total del sector administrativo de la UAEM (4,501 personas), y que quienes asisten a estos cursos son mayoritariamente mujeres (63%) y en menor medida hombres (36%), lo cual reafirma la idea preconcebida de que los temas de género son “cosa de mujeres”. Asimismo, se puede observar que el personal directivo tiene menor participación, y que entre el personal de confianza y el sindicalizado hay un porcentaje similar en asistencia.

5.2 Resultados de la encuesta

Con el objetivo de conocer que tan informado está el personal administrativo sobre la violencia de género, se diseñó una encuesta y se solicitó⁶ a la Encargada de Despacho de la Dirección de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México el apoyo para aplicarla entre dicho personal de la Facultad.⁷ La encuesta se realizó en Google Forms,⁸ a través de una invitación enviada por correo electrónico desde la Subdirección Administrativa de la Facultad a la totalidad del sector (70 personas). El formulario estuvo disponible desde el 21 de septiembre hasta el 7 de octubre de 2021, es decir, durante 17 días.

La encuesta estuvo conformada por 30 preguntas divididas en secciones de acuerdo con cada tema: violencia de género, lenguaje no sexista, igualdad y mecanismos de prevención y atención. Se respondieron 37 cuestionarios, que corresponden a 29 mujeres y 8 hombres, lo cual indica que los temas de género les interesan más a ellas (Gráfico 1).

Gráfico 1. Personal administrativo por sexo



Fuente: Elaboración propia.

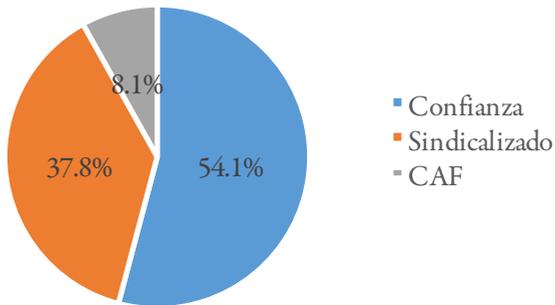
Más del 50% de los cuestionarios respondidos fueron del personal de confianza (20) y más de la mitad del sector encuestado declaró tener estudios de licenciatura y posgrado (25) (véanse gráficos 2 y 3).

6 Véase documento 5 en el Anexo.

7 Se aplicó en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales un pilotaje para corregir posibles errores en el diseño de la encuesta.

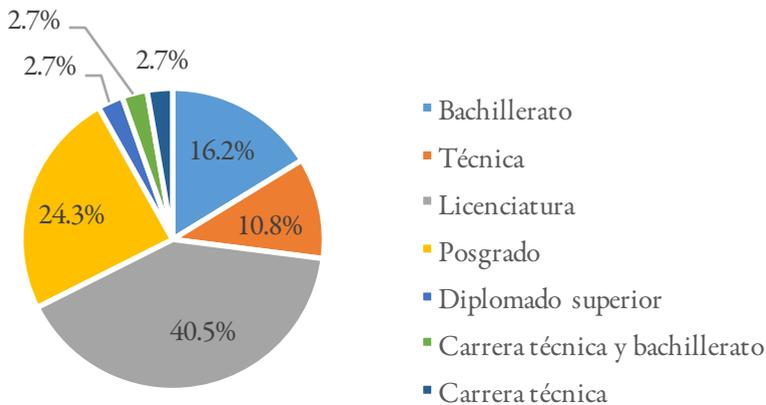
8 Véase documento 7 en el Anexo.

Gráfico 2. Tipo de empleado/a



Fuente: Elaboración propia.

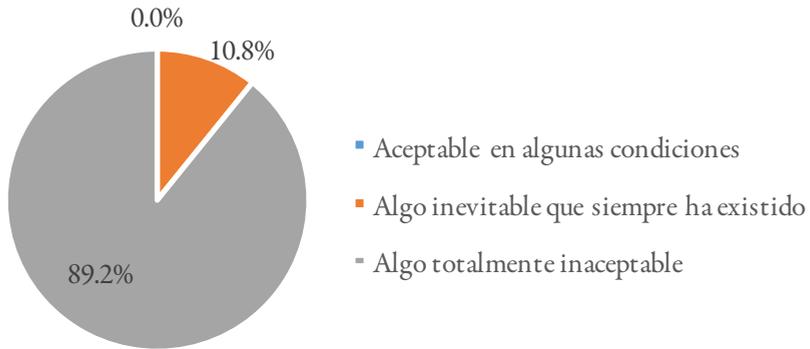
Gráfico 3. Grado académico del personal administrativo



Fuente: Elaboración propia.

Aunque sólo 45.9% ha asistido a cursos con temáticas de género, 94.6% del personal encuestado identificó correctamente qué es la violencia de género, todos lograron mencionar los tipos de dicha violencia y 89.2% la consideran algo totalmente inaceptable.

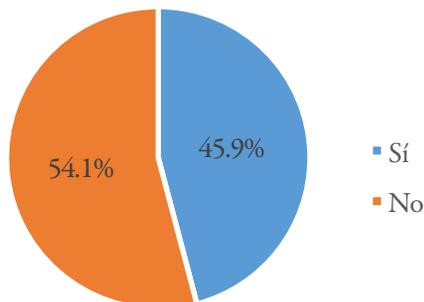
Gráfico 4. La violencia de género es:



Fuente: Elaboración propia.

Más de la mitad de las personas encuestadas (54.1%) respondieron que sí han experimentado algún tipo de violencia de género en su ámbito laboral y/o han sido testigos de ella en alguna ocasión.

Gráfico 5. Personal administrativo que ha experimentado y/o ha sido víctima de violencia de género



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, al preguntar cuál fue su reacción en una situación de este tipo: 27% no supo qué hacer o a quién acudir, 16.2% lo comentó con amigos y sólo 8.1% declaró haber denunciado ante las instancias correspondientes. Estos datos son preocupantes, ya que evidencian el desconocimiento del personal acerca de la ruta de la denuncia.

Gráfico 6. Reacción del personal administrativo ante una situación de violencia de género

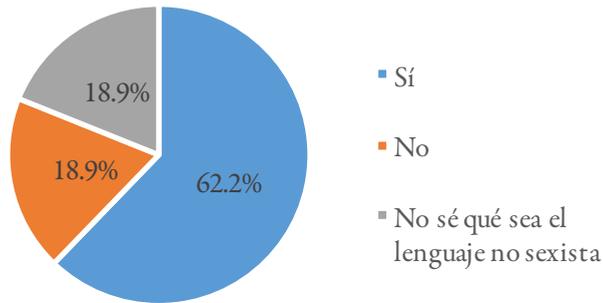


Fuente: Elaboración propia.

En las preguntas 15 y 26 de la encuesta que se refieren a los estereotipos de género en el trabajo, se observa que, en general, el sector administrativo no tiene ideas estereotipadas en cuanto a la capacidad de hombres, mujeres y miembros de la comunidad LGTBTTIQ+ para ocupar puestos de alto rango y/o de liderazgo. Sin embargo, algunas personas aún consideran que la empatía, organización, planeación y competencias emocionales son características propias de las mujeres.

En el tema del lenguaje no sexista, 75.7% dijo conocer qué es y declaró que dicho lenguaje contribuye a erradicar la discriminación hacia las mujeres; en tanto, 62.2% opinó que su uso debería extenderse a todo el ámbito universitario. Sólo 18.9% expresó no estar de acuerdo con ello, y 27% consideró que no contribuye a erradicar la discriminación hacia las mujeres. Esto es importante, ya que el lenguaje no sexista permite visibilizar a todas las personas y evitar la reproducción de estereotipos. El sector administrativo tiene un papel fundamental en ello, pues una parte de sus actividades está relacionada con la atención al estudiantado y al personal docente, y con el manejo de documentos institucionales.

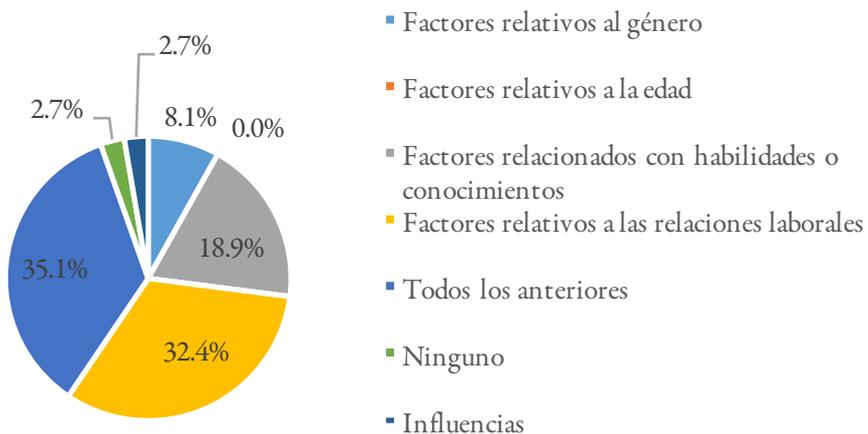
Gráfico 7. ¿Consideras que el uso del lenguaje no sexista debería extenderse a todo el ámbito universitario?



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tema del trato igualitario a todos los géneros en la comunidad universitaria, 67.6% opinó que no existe tal en su contexto y que los principales obstáculos para acceder a las oportunidades laborales en el sector administrativo son: la edad, género, habilidades y conocimientos, entre otros. En tanto, 32.4% señaló que los factores relativos a las relaciones personales en el trabajo son los que no permiten que todos tengan las mismas oportunidades.

Gráfico 8. Obstáculos para acceder a oportunidades laborales

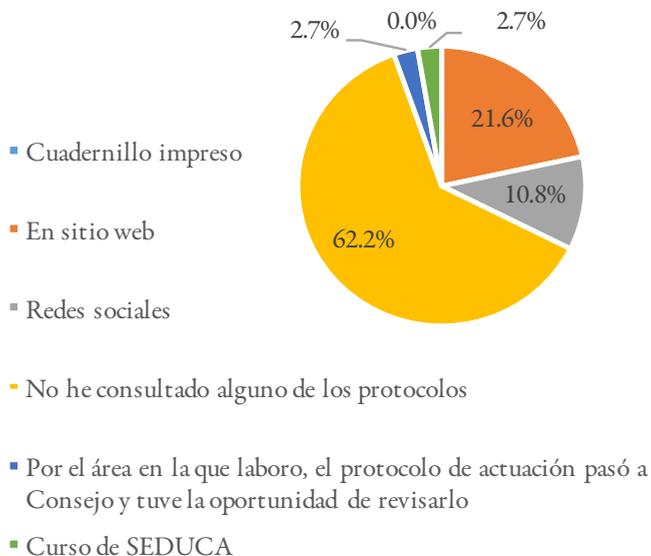


Fuente: Elaboración propia.

Al indagar acerca de cuánto conoce el personal administrativo los protocolos relacionados con la violencia de género en la UAEM, en particular el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, 29.7% declaró conocerlo, pero ante la pregunta expresa de si lo han consultado 32.4% dijo que sí. Esto resulta contradictorio y nos hace pensar que solamente saben de la existencia de alguno de los protocolos.⁹

La siguiente pregunta se refiere al medio por el cual han conocido los protocolos: 62.2% indicó que no los ha consultado, 21.6% mencionó que los vio en el sitio web y 10.8%, en las redes sociales. Queda claro que el medio más utilizado para su consulta es internet. Sólo una persona señaló que los conoció en los cursos realizados a través de Seduca.¹⁰

Gráfico 9. Medio por el cual han conocido alguno de los protocolos



Fuente: Elaboración propia.

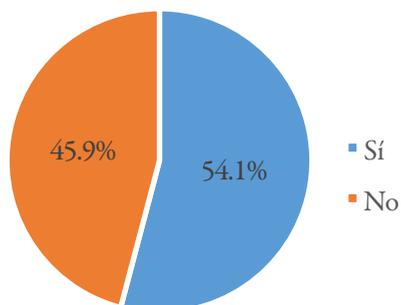
9 Protocolo de Actuación para Prevenir y Eliminar la Violencia y la Discriminación contra la Diversidad de la Identidad Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México, 2016; Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México, 2017; Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México, 2018; y Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM, 2021.

10 Portal de Servicios Educativos de la UAEM.

Estas respuestas tan variadas generan confusión; dan a entender que la gente sabe que hay protocolos en la UAEM porque los han visto en los medios digitales (web, redes sociales), pero no los han consultado y, por ende, desconocen su contenido.

En cuanto a la asistencia a cursos con temáticas de género, 54.1% mencionó que no los ha tomado. Por su parte, todos los que sí han asistido dijeron que lo hicieron de manera voluntaria, lo cual no coincide con lo afirmado por los responsables de programar dichos cursos, quienes indicaron que las personas que acuden lo hacen por invitación directa. En este sentido, se considera que inicialmente no son temas que les atraigan para inscribirse por iniciativa propia; pero si los invitan directamente acuden sin problema, porque piensan que no es obligatorio participar.

Gráfico 10. Asistencia del personal a cursos con temas de género



Fuente: Elaboración propia.

5.3 Reflexiones del diagnóstico

Los esfuerzos de la institución para brindar capacitación al personal administrativo, con el fin de sensibilizarlo en cuestiones de género y violencia de género, son importantes, pero no suficientes. Se requiere llegar a más cantidad de personas y abordar temas que les interesen, para que asistan a los cursos por iniciativa propia y sientan que van a obtener información valiosa para prevenir la violencia; y en caso de ser víctimas de ella, conocer los mecanismos que la institución ofrece para denunciar y sancionar la violencia de género.

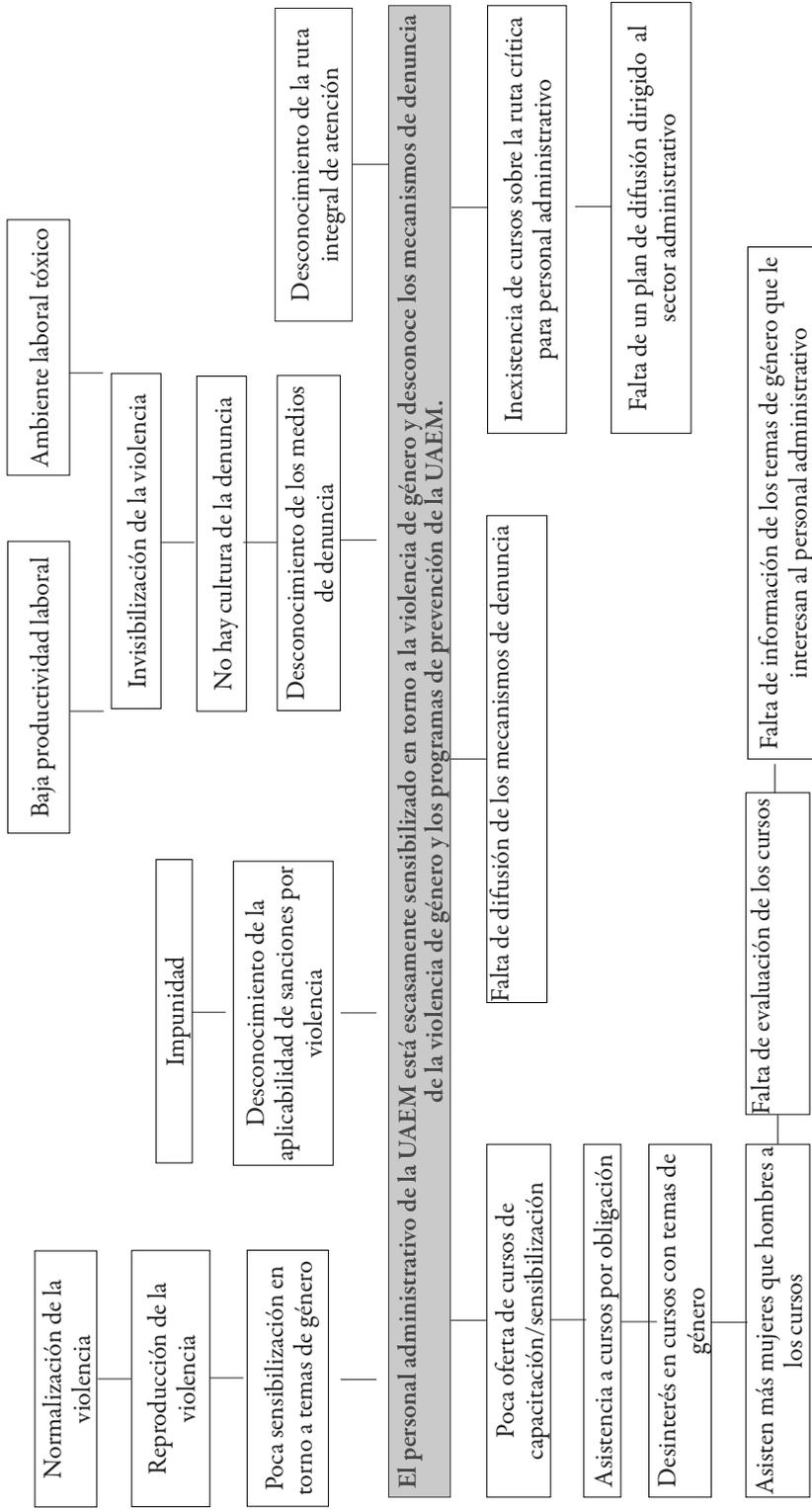
Sin duda, el trabajo realizado ha sido muy relevante para visibilizar la violencia. Desde el ámbito académico y de investigación se han logrado avances para atender esta problemática; además, el papel activo de la comunidad universitaria ha contribuido a que cada vez se ponga más atención en estas cuestiones. Sin embargo, todavía hay temas que requieren del compromiso de todas las personas que integran dicha comunidad.

En este sentido, para prevenir la violencia de género se necesita de la acción de las instituciones, a través de la capacitación y sensibilización, formación en temas de género, difusión de los protocolos y campañas para dar a conocer los lugares de atención.

5.4 Árbol de problemas

En este árbol, elaborado con base en el diagnóstico, se identifica el problema principal al centro; en la parte inferior se ubican los factores que dan lugar a la problemática; y en la parte superior, las consecuencias que se generan en la institución a partir del problema detectado.

Figura 3. Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia.

6. PROYECTO DE INTERVENCIÓN: Campaña de sensibilización dirigida al personal administrativo en torno a la violencia de género y difusión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México

6.1 Diseño

6.1.1 Problematización-Justificación

Con base en los datos obtenidos en la entrevista a personal de la Dirección de Recursos Humanos de la UAEM y en la encuesta al sector administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, se detectó que 19 personas, de las 37 que respondieron las preguntas, han experimentado violencia o han sido testigos de ella dentro de su ámbito laboral; esto representa 51.3% de la población encuestada. Por ello, es indispensable que dicho sector también sea atendido en temas de violencia de género desde la prevención, lo cual es el propósito central de la propuesta de intervención del presente trabajo terminal de grado.

Si bien el personal encuestado reconoce los tipos de violencia de género y sabe a qué se refieren o cómo se manifiestan —además de considerar que son situaciones totalmente inaceptables—, es necesario brindarle información sobre algunos temas para que sepan qué hacer ante situaciones de violencia, y diferenciar lo que es la violencia de género en el ámbito laboral y la que no lo es.

En este sentido, se detectaron dos problemas principales: el primero es que el personal sabe que la UAEM ha implementado programas para fomentar la igualdad de género y para prevenir, atender y sancionar la violencia de género; también que la UAEM ha publicado protocolos de actuación ante la violencia. El medio que más señalaron por el cual tienen conocimiento de esto son las redes sociales y el sitio web, pero no los han consultado y, por lo tanto, no tienen información o desconocen cuál es la ruta para denunciar una situación de violencia, no saben cómo actuar, lo dejan pasar o sólo lo comentan a sus amistades.

El segundo problema es que más de la mitad del personal encuestado no ha asistido a cursos con temáticas de género, y quienes sí lo han hecho son principalmente mujeres. A esto se suma lo referido por los encargados de programar los cursos (de la Dirección de Recursos Humanos), quienes señalan que en general al personal no le interesan estas capacitaciones, lo cual

evidencia que deben buscarse otros medios para sensibilizar y difundir información con temática de género.

Llama la atención que las personas encuestadas hayan señalado en primer lugar a los cursos como la medida más útil para erradicar la violencia de género en la UAEM, y en segundo lugar, a las campañas de difusión y sensibilización mediante videos, infografías, carteles y folletos.

6.1.2 Propuesta. Una campaña audiovisual de sensibilización y de difusión

Con el fin de atender esta problemática, se diseñó el proyecto de intervención por medio de una campaña de sensibilización sobre la violencia de género y otra de difusión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar dicha violencia en la institución, mismas que a continuación se describen.

En primer lugar, se buscó fortalecer el conocimiento que tiene el sector administrativo en torno a la violencia de género, haciendo énfasis en la que se suscita en el ámbito laboral; y en segundo lugar, se pretendió que dicho sector conociera la ruta crítica de atención integral que señala el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM.

Con base en el diagnóstico, el sector administrativo eligió, después de la opción de los cursos, la de una campaña para divulgar esta temática. Por lo tanto, se decidió hacer dos: una de sensibilización y otra de difusión, mediante videos cortos que se pudieran compartir entre el personal de forma directa en las redes sociales o a través del correo electrónico.

Se consideró hacer las campañas por medio de estos canales, ya que son los más consultados por dicho sector. De hecho, desde hace algunos años y en el actual contexto de pandemia, se ha intensificado el uso de herramientas digitales basadas en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) —por ejemplo, Facebook, Twitter, Tik Tok, Youtube, WhatsApp y el correo electrónico—, tanto para el trabajo profesional como para mantener relaciones sociales y buscar información. A esto se suma el desarrollo de dispositivos electrónicos (*smartphones*, tablets, etcétera) que son cada vez más accesibles a todas las personas.

El video constituye una herramienta que permite difundir información de manera didáctica; al respecto, Rodríguez Licea *et al.* (2017) mencionan que los videos son un material muy complejo al incluir audio, texto e imágenes combinadas en secuencias, para transmitir un mensaje informativo.

Asimismo, resaltan que entre sus principales ventajas están su usabilidad y disponibilidad en diferentes medios, además de que las personas usuarias pueden revisarlo tantas veces como lo requieran, ya sea total o parcialmente, hasta comprender su contenido.

Esta campaña tuvo una etapa de pilotaje en la que se difundieron los videos entre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales en dos momentos: 1) en torno al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre), en esa semana se divulgaron dos videos: el primero con el tema de violencia de género y el segundo, con el de violencia laboral; 2) en torno al Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo), se difundieron dos videos más: uno con la ruta de atención integral señalada en el protocolo y otro con información relacionada con el derecho a una vida libre de violencia.

6.1.3 Objetivos de la campaña

- Sensibilizar al personal administrativo, mediante videos cortos, en torno a la violencia de género, a fin de que conozca sus modalidades y aprenda a diferenciarla de la violencia laboral.
- Difundir entre el personal administrativo el protocolo de la UAEM, mediante videos cortos, con el propósito de que sepa cómo actuar en caso de violencia de género.

6.1.4 Temáticas a abordar

Con base en el diagnóstico, se seleccionaron los siguientes temas para atender las problemáticas detectadas:

- Violencia de género y tipos de violencia de género.
- Violencia de género en el ámbito laboral.
- Ruta crítica de atención integral que señala el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM.
- Derecho a una vida libre de violencia.

Con los primeros tres temas se buscó fortalecer el conocimiento que el personal ya tenía y dar información a quienes no pudieron tenerla. En este sentido, se pretendió sensibilizar al sector administrativo sobre cómo se manifiestan estas violencias en el ámbito laboral, para que no hubiera ninguna confusión. De esta manera podrían comprender mejor la importancia de la ruta crítica de atención integral que señala dicho Protocolo y la del derecho a una vida libre de violencia.

Recordemos que una de las problemáticas es que cuando el personal ha experimentado o ha sido testigo de la violencia de género, no ha sabido qué hacer, sólo se ha limitado a comentar la situación entre sus amistades. Esto evidencia un desconocimiento de la ruta de atención que establece la

UAEM, a través del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, en el cual se hace referencia a las instancias encargadas de estas funciones y a las que el personal administrativo puede acudir.

Al respecto, cabe señalar que una de las cuestiones que abordó la encuesta fue la de las sanciones que contempla el Protocolo, las cuales desconocen las personas que respondieron el cuestionario, pues dijeron no saber si en la UAEM se sanciona a los agresores o cómo se les sanciona. Por lo tanto, es esencial dar a conocer esta información al sector administrativo.

También es relevante que conozca su derecho a tener una vida libre de violencia en su ámbito laboral, ya que eso le permitirá no normalizar los actos de violencia que pueda experimentar por parte de superiores, pares o subordinados, sino reconocer qué comportamientos constituyen violencia de género, para prevenirla o denunciarla.

6.1.5 Carta descriptiva de cada uno de los videos

Video: Violencia de género

El primer video corto tiene como objetivo identificar la violencia de género con el fin de rechazarla y/o evitar ejercerla, así como distinguir los tipos de dicha violencia para evitarlos y/o denunciarlos.

Para ello, el video aborda el concepto de violencia de género y las formas en que se manifiesta la violencia: física, sexual, psicológica, patrimonial, económica, digital y por razones de identidad sexual.

Carta descriptiva 1. Video de violencia de género

Tema	Objetivo	Medio de difusión	Fecha de difusión	Duración
Violencia de género y tipos de violencia de género: física, psicológica, patrimonial, económica y por razones de identidad sexual	Identificar la violencia de género con el fin de rechazarla y/o evitar ejercerla. Distinguir los tipos de violencia de género para evitarlos y/o denunciarlos.	Video corto	Del 22 al 26 de noviembre de 2021	2:53

Las siguientes imágenes forman parte del video de violencia de género:



Video: Violencia de género en el ámbito laboral

En este video se aborda qué es la violencia en el ámbito laboral y cuáles son las consecuencias que tiene para las personas y las organizaciones. También se aclara lo que no se considera violencia laboral, y se hace referencia al *mobbing* y al ciberacoso en el trabajo.

Carta descriptiva 2. Video de violencia de género en el ámbito laboral

Tema	Objetivo	Medio de difusión	Fecha de difusión	Duración
Violencia de género en el ámbito laboral (mobbing y ciberacoso laboral)	Conocer los actos que constituyen la violencia digital para evitarla y/o denunciarla.	Video corto	Del 22 al 26 de noviembre de 2021	3:41

Las siguientes imágenes forman parte del video de violencia de género en el ámbito laboral:



Video: Ruta de atención integral del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM

Carta descriptiva 3. Video de la ruta de atención que señala el Protocolo

Tema	Objetivo	Medio de difusión	Fecha de difusión	Duración
Etapas de la ruta de atención integral del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM, y las sanciones que contempla	Identificar la ruta de atención integral de la violencia de género en la UAEM, para saber qué hacer en caso de detectarla. Identificar las sanciones que se contemplan en el Protocolo de la UAEM, para conocer cómo actúa esta universidad frente a la violencia de género.	Video corto	Marzo 2022	5:52

Las siguientes imágenes forman parte del video de la ruta de atención integral que señala el Protocolo:



Video: El derecho a una vida libre de violencia

Carta descriptiva 4. Video del derecho a una vida libre de violencia

Tema	Objetivo	Medio de difusión	Fecha de difusión	Duración
El derecho a una vida libre de violencia	Reconocer el derecho a una vida libre de violencia, para identificarlo como un derecho humano.	Video corto	Marzo 2022	1.28

Las siguientes imágenes forman parte del video del derecho a una vida libre de violencia:



6.2 PRESUPUESTO

Para implementar el proyecto se requirieron recursos financieros, materiales y humanos; por lo que a continuación se mencionan los tipos de recursos y el costo monetario que implicaron. Cabe señalar que debido a que se trata de un proyecto académico, estos gastos fueron solventados en su totalidad por la autora del presente trabajo terminal de grado.

Tabla 8. Presupuesto del proyecto

Tipo de recursos	Materiales	Descripción	Costo	Cantidad	Costo total
Materiales	Luz, teléfono, internet	Mensualidad de pago de servicios	\$500.00	6	\$3,000.00
	Computadora	Equipo	\$10,000.00	1	\$10,000.00
	Responsable del proyecto	Elaboración del diagnóstico. Elaboración de los guiones de los videos.	\$15,000.00	1	\$15,000.00
Humanos	Diseñador	Realización de los videos	\$5,000.00	4	\$20,000.00
Financieros					\$48,000.00
(Total)					

Fuente: Elaboración propia.

6.3 PROGRAMACIÓN-CRONOGRAMA

A partir de las cartas descriptivas, se diseñó el guion y se llevó a cabo la producción de los videos; para difundirlos, se ocuparon el correo electrónico y el WhatsApp. Es importante mencionar que la Subdirección Administrativa de la Facultad conoce las cuentas de correo de todo el personal y por ese medio mantiene comunicación con él. En el caso del WhatsApp, al ser un canal menos formal, permite que haya más interacción por percibirse más cercano.

En cuanto al cronograma de actividades, se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 9. Actividades y programación del proyecto

	2021					2022		
	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
Diseño de los videos								
Realización de los videos								
Difusión del video: Violencia de género								
Difusión del video: Violencia de género en el ámbito laboral								
Difusión del video: Ruta de atención integral del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM								
Difusión del video: El derecho a una vida libre de violencia								

Fuente: Elaboración propia.

Cabe señalar que tanto el diagnóstico como la campaña no sólo fueron útiles para los objetivos del presente trabajo terminal de grado, sino también pueden serlo para las actividades que en temas de género tiene pendiente la administración actual de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. En este sentido, el sector administrativo se beneficiaría al contar con más información para identificar la violencia de género en su ámbito laboral y los mecanismos de denuncia y sanción; además de tomar conciencia de que, como seres humanos, tienen el derecho a vivir una vida libre de violencia.

De hecho, la propuesta puede ser de utilidad para todo el personal administrativo de la UAEM, ya que, como se ha visto, es un sector que no ha sido considerado. Por ejemplo, del 29 de noviembre al 1 de diciembre de 2021, a través de la CIEG, se llevó a cabo el curso “Cultura de la denuncia”, en el cual se contó con integrantes de la Defensoría de los Derechos Universitarios y de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, para explicar la ruta de la denuncia en caso de violencia de género; sin embargo, se centraron en los casos donde las personas agraviadas y presuntas agresoras eran parte del estudiantado y del personal docente, dejando fuera, hasta el momento, al sector administrativo.

6.4 IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN: Campaña de sensibilización dirigida al personal administrativo en torno a la violencia de género y difusión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México

Para implementar el proyecto de intervención en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, se solicitó el apoyo de su directora, la Dra. Laura E. Benhumea González, a quien, en una reunión, se le presentó el proyecto¹¹ y dio una respuesta positiva para poner en marcha la campaña de sensibilización y difusión. Entonces se me canalizó con el subdirector administrativo de la Facultad, con el fin de que se me brindara la ayuda para hacer uso de los correos electrónicos institucionales del personal administrativo y para que el área de la Subdirección Administrativa enviara al grupo de WhatsApp el material audiovisual, lo cual se solicitó a través de un oficio (véase documento 2 del Anexo).

La campaña se llevó a cabo en dos etapas: la primera se realizó en la semana del 22 al 26 de noviembre de 2021, en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Se enviaron los videos 1 (Violencia de género y tipos) y 2 (Violencia laboral) a todo el personal, por el correo electrónico institucional y al grupo de WhatsApp. Cabe aclarar que este último está configurado para que sólo el administrador pueda publicar contenido, lo cual limitó conocer una posible reacción por parte del personal a los videos. En el correo electrónico se obtuvieron algunos acuses de recibo del material, que no llegaron al 10% de la población objetivo.

Es importante señalar que la primera etapa se desarrolló en el contexto de la pandemia, por lo que el sector administrativo no asistió a laborar de manera presencial en su totalidad, sino que se realizaban guardias y roles, con el fin de no exceder el límite de trabajadores(as) en las instalaciones de la Facultad. Esto impidió que se pudiera verificar personalmente que hubiesen visto los videos.

La segunda etapa de la campaña se llevó a cabo en la semana del 7 al 11 de marzo de 2022, en el marco del Día Internacional de las Mujeres, cuando el semáforo epidemiológico en el Estado de México ya estaba en color verde; es decir, cuando todo el sector administrativo (a partir de febrero de 2022) ya asistía presencialmente a laborar de forma regular en horario completo. Al igual que en la primera etapa, se difundieron los videos por medio del correo electrónico institucional y del grupo de WhatsApp. Esto permitió que de

11 Véase documento 6 del Anexo.

manera personal se invitara a los compañeros y compañeras a ver los videos, como se muestra en las siguientes imágenes.



El martes 8 y miércoles 9 de marzo de 2022 se enviaron nuevamente los videos 1 y 2, con el propósito de reafirmar la información sobre violencia de género y sus modalidades, y la violencia laboral; el jueves 10 y viernes 11 de marzo de 2022, se difundieron los videos 3 y 4, relacionados con la ruta de la denuncia y con el derecho a vivir una vida libre de violencia.

Se observó que la mayoría de la población objetivo prestó atención al material, ya que pude cerciorarme de que vieran completos los videos; incluso, algunas personas expresaron que es muy importante conocer este tipo de información, sobre todo la relacionada a la ruta de la denuncia.

6.5 Evaluación de la implementación del proyecto

Desde que se planteó el proyecto a la directora de la Facultad, se consideró esencial realizar un ejercicio de evaluación de la campaña de sensibilización y difusión, con el objetivo de valorar la apropiación que el personal había hecho de la información presentada en los videos.

Para ello, se diseñó un cuestionario con 22 preguntas (elaborado en Google Forms¹²), el cual se envió por correo electrónico a todo el personal administrativo y se dejó dos semanas activo para recibir respuestas. Con el fin de que contestaran la encuesta, se hicieron invitaciones directas tanto vía mensaje de WhatsApp como de manera personal, cuidando que la comunicación fuera cordial y respetuosa, sin que se pensara que se trataba de algo obligatorio.

El cuestionario constó de dos secciones: la primera para los datos generales (preguntas 1-5) y la segunda para la percepción de la campaña (preguntas 6-22). En la pregunta 6 se cuestiona directamente si la persona vio o no los videos, si la respuesta es afirmativa, puede continuar con la pregunta 7, y así sucesivamente hasta terminar la encuesta. En caso de que la respuesta sea no, ahí concluye su participación, ya que el formulario no permite continuar. Este documento se diseñó así, con el fin de obtener las respuestas sólo de las personas que efectivamente vieron los videos.

Las preguntas se enfocaron en indagar el nivel de apropiación de la información difundida en los videos. En este sentido, se cuestionó a las personas si el contenido les pareció de utilidad y si podían ahora identificar a qué instancia acudir en caso de violencia de género, los requisitos y las sanciones. Las respuestas manifestaron un alto nivel de apropiación de la información.

Se consideró importante invitar personalmente al sector administrativo a responder el cuestionario, para comentarle cuál era el propósito, crear un acercamiento y generar confianza. Esto resultó muy beneficioso, ya que hubo quienes expresaron que los videos les permitieron reconocer que ellos y ellas también han ejercido violencia en algún momento de sus vidas, es decir, se hicieron conscientes de la violencia y los tipos de ésta que se encuentran presentes en todos los espacios, tanto personales como laborales, públicos y privados. Además, dijeron no conocer la ruta para hacer una denuncia en caso de hostigamiento o acoso sexual, y que el hecho de tener el video les permitía consultarlo cuantas veces fuese necesario para comprender mejor la información.

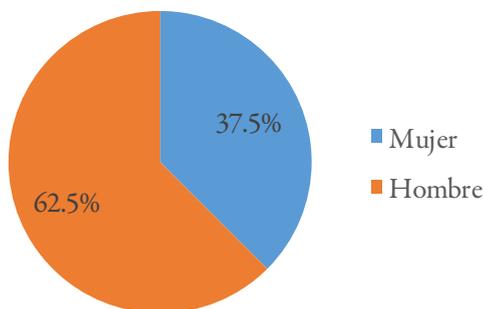
12 Véase el documento 8 del Anexo.

Cabe señalar que enviar el material al correo electrónico institucional no fue la mejor opción, porque el personal casi no lo ocupa; en contraste, difundirlo en un grupo de WhatsApp resultó oportuno, ya que para la mayoría es más fácil ver el video en su teléfono móvil. Sin embargo, se detectó un problema: como en dicho grupo el subdirector administrativo envía información oficial, mucha gente no presta atención a todos los mensajes, ya que declararon no haber visto los videos a pesar de estar agregados al grupo. Por lo tanto, se decidió enviarlos directamente a su WhatsApp personal y verificar que, en efecto, los vieran y luego respondieran la encuesta de evaluación.

Como resultado, 40 personas contestaron el cuestionario (48.7% del total del sector administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales): nueve sólo completaron la primera sección, es decir, los datos generales, y al llegar a la pregunta 6 y responder que no habían visto los videos, concluyeron su participación. Las 31 personas restantes (37.9% del total del sector administrativo) afirmaron haber visto los videos y contestaron por completo el cuestionario.

En este ejercicio participaron 25 mujeres y 15 hombres; 21 personas forman parte del sector de confianza, 18 del sindicalizado y una de la modalidad del Convenio de Apoyo Financiero (CAF). Respecto al grado académico, 75% de quienes participaron cuenta con estudios de nivel superior y posgrado. Cabe recordar que en la Facultad hay 41 mujeres y 41 hombres en el sector administrativo.¹³ A continuación, se presenta el gráfico de quienes respondieron la encuesta, según sexo, donde se observa mayor participación de mujeres que de hombres.

Gráfico 11. Personas que respondieron la encuesta, según sexo

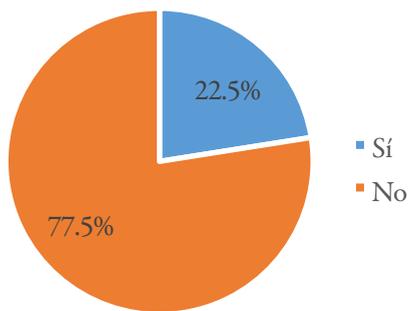


Fuente: Elaboración propia.

13 Véase la Tabla 2. Personal Administrativo 2020.

El siguiente gráfico muestra los porcentajes de quienes respondieron la encuesta, y la diferencia entre los que sí vieron los videos y los que no.

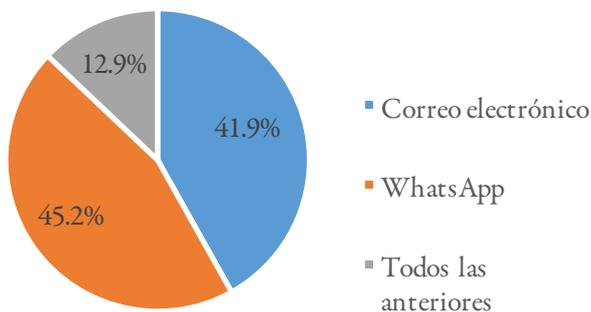
Gráfico 12. Personas que vieron los videos



Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 13 se observa que no hay una diferencia significativa entre el correo electrónico y el WhatsApp como el medio más usado para ver los videos. Esto llama la atención, porque cuando se hizo la invitación personal para responder el cuestionario, la gente mencionó no haber abierto el correo institucional, pues no era habitual que lo utilizaran, y algunas personas solicitaron el envío del material por WhatsApp al indicar que lo usaban más. En este contexto, se detectó que si se les comentaba que había información importante en el correo electrónico institucional, lo abrían; pero es más frecuente que usen WhatsApp, por tener la aplicación en su teléfono móvil.

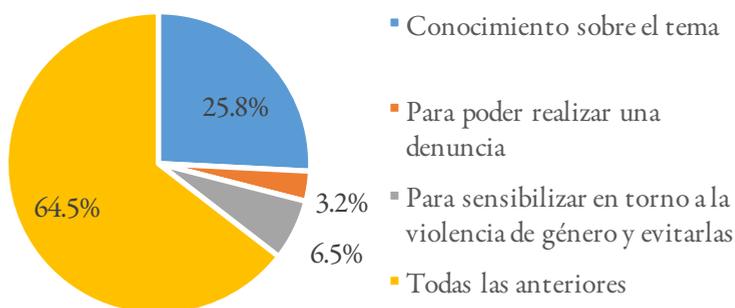
Gráfico 13. Medio por el que vieron los videos



Fuente: Elaboración propia.

Al preguntar acerca de la calidad y la utilidad de la información de los videos, a la mayoría (90.4%) le pareció excelente y a 9.6% (todos hombres), regular. Asimismo, 100% la calificó como útil, principalmente para conocer más sobre el tema y cómo realizar una denuncia. También consideraron que el contenido de los videos sirve para sensibilizar a la comunidad respecto a la violencia de género y las formas de evitarla.

Gráfico 14. Percepción de la utilidad de los videos

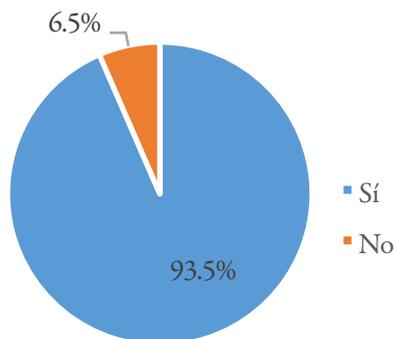


Fuente: Elaboración propia.

De los cuatro temas que se abordaron en los videos (violencia de género y tipos de violencia, violencia laboral, ruta de atención y denuncia, y el derecho a una vida libre de violencia), el que más llamó la atención fue el de la ruta de la denuncia.

De las 31 personas que vieron los videos, 29 contestaron en la encuesta que les quedaba claro a qué instancia acudir para hacer una denuncia o en dónde solicitar asesoría para realizarla. En primer lugar mencionaron la Oficina de la Abogada General; en segundo, la Dirección del Espacio Académico; y en tercero, la CIEG. Solamente dos personas (un hombre y una mujer) respondieron no saber. Asimismo, la mayoría supo mencionar correctamente al menos uno de los requisitos solicitados para denunciar un caso de violencia de género (véase el siguiente gráfico).

Gráfico 15. Personas que identifican a dónde acudir para denunciar violencia de género

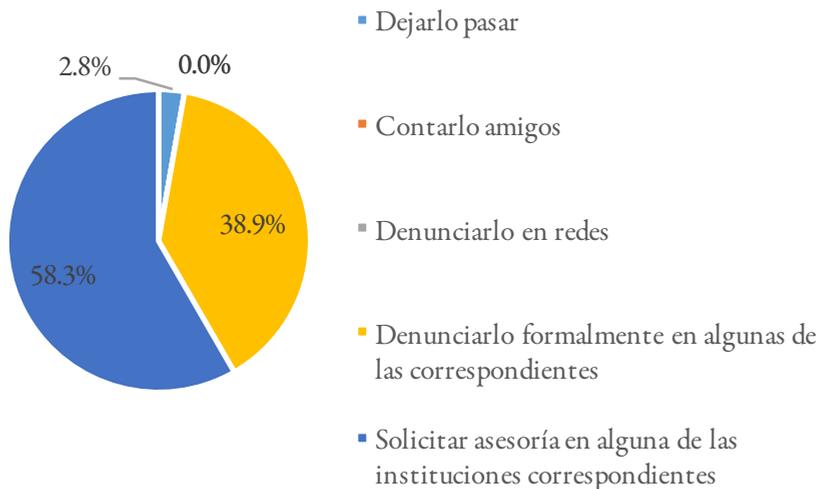


Fuente: Elaboración propia.

Cabe resaltar que quienes respondieron la encuesta también pudieron identificar que la Dirección de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria es la instancia responsable de atender los casos donde la persona presuntamente agresora forma parte del sector administrativo.

Al evaluar el nivel de confianza que existe hacia la institución para atender las denuncias por violencia de género, a 24 personas les pareció que la confiabilidad está entre media y alta. Esto se comprobó al preguntarles cómo actuarían ante un caso de este tipo y la mayoría respondió que solicitaría asesoría (21 personas) y presentaría una denuncia formal (14 personas). Queda claro que al tener información sobre las instancias que brindan atención y de los requisitos para denunciar, les es más fácil optar por hacer la denuncia en lugar de dejar pasar el acto de violencia o contárselo a las amistades o mencionarlo en algún medio informal. Con base en la encuesta, sólo una mujer respondió que sí lo dejaría pasar.

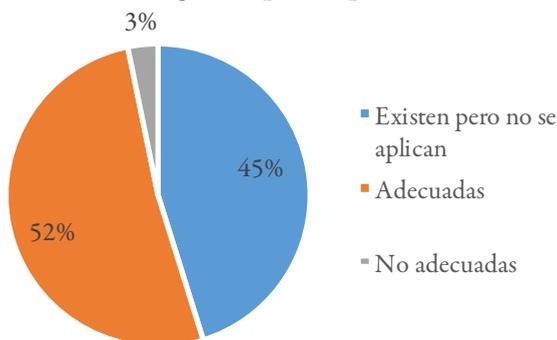
Gráfico 16. Respuestas ante la pregunta: Después de conocer la ruta de la denuncia, las instancias responsables de atenderte, las sanciones y los derechos que deben respetarte, ¿qué harías en caso de ser víctima o ser testigo de violencia de género en la UAEM?



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, también se observó que al no saber cómo se han impuesto las sanciones en los casos denunciados, 14 personas encuestadas consideran que esas medidas no se aplican (véase el siguiente gráfico).

Gráfico 17. Percepción de las personas ante las sanciones que se imponen en casos de violencia de género para el personal administrativo



Fuente: Elaboración propia.

Tanto en la encuesta como en la implementación de la campaña y en el ejercicio de evaluación se buscó incluir a mujeres y a hombres; sin embargo, ellas mostraron más interés por participar.

Este ejercicio permitió conocer que al sector administrativo sí le interesa obtener más información sobre la violencia de género, ya que al preguntar en la encuesta de qué temas les gustaría ver más videos, mencionaron: violencia de género en los ámbitos familiar y laboral, tipos de violencia, acoso, hostigamiento, los procesos de denuncia, los micromachismos y las nuevas masculinidades. Los medios que se propusieron en el cuestionario para difundir dichas temáticas fueron: cursos presenciales y a distancia, videos cortos y carteles impresos, ante lo cual no se encontró preferencia por alguno en específico, sino que seleccionaron todos de manera general.

En contraparte, hubo un porcentaje mínimo (9.6%) de personas que no logró responder correctamente algunas preguntas del cuestionario, aunque sí vio los videos. Al final, ante la pregunta abierta “¿qué te deja esta campaña?”, todas las respuestas coincidieron en que les había proporcionado información y conocimiento sobre esta temática, en especial de la ruta de atención y denuncia de la violencia de género.

En este sentido, se cumplió el objetivo de la campaña: que el sector administrativo supiera qué hacer ante un caso de violencia de género y en dónde puede recibir atención, asesoría y apoyo. Una de las limitaciones de este ejercicio fue que no todo el personal que vio los videos estuvo dispuesto a responder la evaluación.

6.6 REFLEXIONES DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Con base en los resultados de la intervención, se detectó que el hecho de haber usado el correo y el WhatsApp institucionales para invitar al sector administrativo a participar en la campaña no generó el interés que se esperaba, por las razones explicadas con anterioridad. Esta experiencia demostró que es necesario tener un acercamiento más directo, para que las personas se sientan en confianza y se les pueda transmitir los beneficios de contar con información relacionada a la violencia de género. En este sentido, la campaña pudo haber tenido más impacto si se hubieran enviado los mensajes a sus correos personales y a su propio WhatsApp.

Para poder responder las preguntas del cuestionario de evaluación, algunas personas mencionaron que vieron el video más de una vez, con el fin de entender con mayor precisión cómo solicitar asesoría en caso de violencia de género o cuál es la ruta de la atención y denuncia en la UAEM. Esto confirma que los videos cortos son una buena opción como material de consulta permanente para quienes requieran hacer una denuncia.

Cuando se preguntó si la información presentada corresponde a la realidad que viven en su espacio, la mayoría respondió que sí. Sólo dos personas mencionaron que el hecho de que quienes aparecían en los videos no fueran de la comunidad universitaria les hacía pensar que se trataba de situaciones ajenas a nuestro entorno.

Cabe señalar que las imágenes de los videos fueron tomadas de internet y se cuidó que estuvieran libres de derechos. No se pensó en incluir material fotográfico de gente de la UAEM o de la Facultad, debido a que todos nos conocemos, y porque al tratarse de ejemplos de violencia de género, se quiso evitar que alguien se sintiera incómodo al ocupar su imagen para estas representaciones. Sin embargo, no se descarta la posibilidad futura de usar fotos de la comunidad universitaria o de personas con rasgos más latinos, protegiendo su privacidad e identidad.

Otro hallazgo importante fue que las personas de la Facultad que manifestaron interés en lo relacionado a la violencia de género —en su mayoría mujeres— son las mismas que han acudido a los cursos de esta temática, las que vieron los videos, respondieron los cuestionarios e hicieron propuestas para ampliar la información y formación del sector administrativo.

En este contexto, es necesario crear más estrategias para que los procesos de capacitación y sensibilización despierten el interés de dicho sector, y los consideren un beneficio directo para su desempeño laboral y crecimiento personal. La idea es que no los vean sólo como algo que deben cumplir como parte de sus obligaciones de trabajo y que de no hacerlo puedan ser sancionados.

7. CONCLUSIONES

En este trabajo se ofreció evidencia de que la violencia de género también existe en las instituciones de educación superior. Diversos estudios se han abocado a examinar esta problemática que sufre el estudiantado y el personal docente; sin embargo, son muy escasas las investigaciones enfocadas en el sector administrativo. Llama la atención que a pesar de los esfuerzos de las universidades por atender, combatir y erradicar la violencia de género en su comunidad, sea el personal administrativo el que menos atención ha recibido en las acciones emprendidas.

Es importante recordar que dicho personal constituye una parte vital de la comunidad universitaria y que realiza tareas esenciales, las cuales se relacionan directamente con el sector docente, el estudiantado y el propio; por lo tanto, también es necesario sensibilizarlo en temas de violencia de género.

Al respecto, el objetivo general del presente trabajo fue analizar si el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales identifica las violencias de género en su ámbito laboral y conocer si han existido mecanismos de prevención, denuncia y atención por parte de la institución; y en su caso, saber si es necesario o no reforzarlos, reestructurarlos o difundirlos, así como hacer una propuesta.

Para ello, se realizó un diagnóstico donde se encontró que se cuenta con un marco normativo internacional, nacional y local, como parte de los esfuerzos para erradicar la violencia de género. A nivel institucional, se han desarrollado diversos instrumentos, entre ellos los protocolos de atención, siendo el más reciente el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la UAEM, publicado en enero de 2021.

En la UAEM se han llevado a cabo diferentes acciones como parte de la transversalización de la perspectiva de género; uno de sus principales retos es lograr la igualdad de género, así como atender y sancionar la violencia de este tipo. Las acciones vinculadas al sector administrativo se realizan a través de dos dependencias, principalmente: la Coordinación Institucional de Equidad de Género y el Departamento de Desarrollo del Recurso Humano, que brinda cursos de capacitación, talleres y conferencias.

Mediante el análisis cuantitativo y cualitativo, se identificaron dos problemáticas: a) la cantidad de cursos con temas de género que el personal administrativo ha tomado es insuficiente o mínima en comparación con los cursos de otras temáticas; y b) dicho personal no sabe cómo actuar ante

un caso de violencia de género, porque desconoce la ruta¹⁴ para hacer una denuncia.

Con base en la encuesta de evaluación del proyecto que se realizó entre el sector administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, se encontró que es importante que la institución incremente sus esfuerzos, pues se requiere llegar a un mayor número de personas y lograr que se interesen por los temas de género, para que también conozcan los mecanismos de denuncia y atención con los que cuenta la UAEM.

Cabe recordar que la campaña de difusión dirigida a dicho sector constó de cuatro videos cortos con los siguientes temas: violencia de género, violencia laboral, ruta de la denuncia y el derecho a una vida libre de violencia. A partir de su evaluación, se pudo constatar que quienes vieron los videos lograron apropiarse de la información; sin embargo, la campaña no tuvo el impacto esperado porque no todo el personal se interesó en ver los videos. Para solventar esta situación, es indispensable buscar estrategias que incentiven el interés por dichas temáticas.

En la primera fase de la campaña, la principal limitación fue la situación de confinamiento por la pandemia de Covid-19, por lo que no se pudo realizar la invitación presencial para motivar la participación; no obstante, esto se subsanó en la segunda fase.

Si bien todo protocolo es perfectible, una de las acciones más importantes es verificar que toda la comunidad consulte y conozca el contenido del mismo, cuestión a la que, se considera, abona este trabajo. También es esencial que el Protocolo se revise periódicamente para considerar su actualización, de acuerdo con las necesidades que exprese la comunidad universitaria.

Es evidente que ningún sector de la universidad está exento de experimentar violencia de género, por ello es indispensable seguir sensibilizando, para visibilizar e identificar las conductas que constituyen dicha violencia. En el caso del personal administrativo, además de conocer la ruta de atención y denuncia, también es relevante que sepa cuáles son las instancias que le corresponden para ayudarlo.

Con el fin de fomentar la cultura de la denuncia, sería de gran valor que la comunidad conociera el número de casos que son atendidos y que inician el proceso de denuncia, para que puedan tener confianza en las autoridades y en los instrumentos encargados de atender y sancionar los casos.

Considero que es necesario que la institución realice diagnósticos y evaluaciones de las estrategias, de la normatividad y de las capacitaciones, para

14 Cabe señalar que dicha ruta no ha sido abordada en ningún curso.

conocer el impacto y la apropiación de los temas de violencia de género por parte de la población. No se trata sólo de programar cursos para cumplir con un plan anual o con el número mínimo de actividades, sino de ofrecer aquellos que realmente tengan un efecto en la forma en que el sector administrativo ve los temas y perciba el beneficio que representan tanto para su ámbito laboral como familiar y personal. Asimismo, es esencial que se evalúe a las instancias encargadas de brindar atención y verificar que estén llevando a cabo su labor en apego a la normatividad y evitando la revictimización.

En lo personal, este trabajo me permitió conocer más al sector administrativo de la Facultad. Uno de los propósitos centrales fue presentar información asequible para todas y todos, que constituyera un material de consulta permanente, a fin de hacer conciencia sobre su derecho a una vida libre de violencia en su espacio de trabajo y a ser atendidos en caso de requerirlo. Se procuró que los contenidos fueran de fácil acceso y comprensión, lo cual considero que pudo lograrse entre quienes estuvieron interesados en ello.

Fue satisfactorio que algunos compañeros expresaran que al ver los videos pudieron identificar sus conductas violentas y que en adelante procurarían no repetirlas. En otros contextos (fuera de la UAEM), al presentar los videos, éstos tuvieron el efecto de generar interés en las personas, al grado de solicitarlos para difundirlos por su parte.

Estoy convencida de que todos los esfuerzos abonan y que contar con información adecuada ayuda a tomar medidas de prevención y a saber que sí se puede solicitar asesoría y apoyo, siendo conscientes del derecho a denunciar un caso de violencia de género.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta Fernández, Martín *et al.* (2005), “El acoso moral en el trabajo en los empleados del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara”, en *Revista Medigraphic Artemeni lsinaea*, vol. 7, número 1. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2005/isg051d.pdf> [17 de septiembre de 2020].
- Aguilar Ródenas, Consol *et al.* (2009), “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”, en *Revista interuniversitaria de pedagogía social*, núm. 16, tercera época. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/PSRI/article/view/36950/20516> [23 de septiembre de 2020].
- Alejo Sánchez, Diana Laura (2020), *La atención a la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de México: diagnóstico y propuesta* [tesis de maestría], México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Argüello Zepeda, José Francisco y Delgadillo Guzmán, Leonor Guadalupe (2018), “La perspectiva de género en la UAEMéx: avances y retos”, en *El Cotidiano*, núm. 212, noviembre-diciembre. Disponible en: <https://search.proquest.com/openview/aadc33f536f1211360b07f1b04d94f75/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=28292> [8 de octubre de 2020].
- Barrera Baca, Alfredo (2018), *Primer Informe Anual de Actividades 2017-2021*, México: UAEM. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/pagina-del-rector/informes-anuales-administracion-2017-2021.html> [8 de abril de 2021].
- Barrera Baca, Alfredo (2019), *Segundo Informe Anual de Actividades 2017-2021*, México: UAEM. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/pagina-del-rector/informes-anuales-administracion-2017-2021.html> [8 de abril de 2021].
- Barrera Baca, Alfredo (2020), *Tercer Informe Anual de Actividades 2017-2021*, México: UAEM. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/pagina-del-rector/informes-anuales-administracion-2017-2021.html> [8 de abril de 2021].
- Barrera Baca, Alfredo (2021), *Cuarto Informe Anual de Actividades 2017-2021*, México: UAEM. Disponible en: https://www.uaemex.mx/images/4informe1721/pdf/Cuarto_Informe_17-21_ANEXO.pdf [8 de abril de 2021].
- Bosch Fiol, Esperanza (2009), “El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención”, en *Grupo de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares*. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/268508865_El_acoso_sexual_en_el_ambito_universitario_elementos_para_mejorar_la_implementacion_de_medidas_de_prevenccion_deteccion_e_intervencion [23 de septiembre de 2020].
- Cámara de Diputados (2020), *Código Penal Federal*. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_240120.pdf [4 de noviembre de 2020].
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2020a), *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf [3 de diciembre de 2020].
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2007), *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf [3 de diciembre de 2020].

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2006), *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf [3 de diciembre de 2020].
- Camargo Maito, Deise *et al.* (2019), “Construcción de directrices para acciones institucionales en casos de violencia de género en la universidad”, en *Interface (Botucatu)*, vol. 23. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-32832019000100406&script=sci_abstract&tlng=es [23 de septiembre de 2020].
- Carrillo Meráz, Rosalía (2017), “Testigos silenciosos de la violencia en las universidades públicas”, en *Vínculos. Sociología, análisis y opinión*, núm. 11. Disponible en: http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos11/V11_5.pdf [23 de septiembre de 2020].
- Casillas, Miguel, Dorantes, Jeyaira y Ortiz, Verónica [coords.] (2017), *Estudios sobre la violencia de género en la universidad*, México: Universidad Veracruzana. Disponible en: <https://www.uv.mx/bdh/files/2017/12/Estudios-sobre-violencia-de-genero-18-de-enero.pdf> [24 de septiembre de 2020].
- Coordinación Institucional de Equidad de Género CIEG (2018), “¿Quiénes somos?” [Facebook], 21 de mayo de 2018. Disponible en: <https://www.facebook.com/cieguaemex> [10 de octubre de 2020].
- Cortázar Rodríguez, Francisco Javier (2019), “Acoso y hostigamiento de género en la Universidad de Guadalajara. Habla el estudiantado”, en *Revista de Estudios de Género La Ventana*, núm. 50, México: Universidad de Guadalajara. Disponible en: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/7094> [23 de septiembre de 2020].
- Del Canto, Ero y Silva Silva, Alicia (2013), “Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales”, en *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 3, núm. 141, Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf> [20 de octubre de 2020].
- Departamento de Desarrollo del Recurso Humano (2021) [Facebook]. Disponible en: <https://www.facebook.com/DDRH.UAEM> [10 de abril de 2021].
- Díaz Pérez, Guillermina (2011), *Políticas públicas para combatir la violencia hacia la mujer en el Estado de México 2005-2009* [tesis doctoral], México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dirección General de Comunicación Universitaria UAEMéx (2020) [Facebook]. Disponible en: <https://www.facebook.com/DGComunicacionUniversitariaUAEMex> [10 de abril de 2020].
- Echeverría Echeverría, Rebelí *et al.* (2017), “Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo”, en *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 22, núm. 1, enero-abril, Xalapa, México: Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf> [23 de septiembre de 2020].
- Espinar Ruiz, Eva (2003), *Violencia de género y procesos de empobrecimiento. Estudio de la violencia contra las mujeres por parte de su pareja o ex pareja sentimental* [tesis doctoral], España: Universidad de Alicante. Disponible en: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/violencia-de-genero-y-procesos-de-empobrecimiento-estudio-de-la-violencia-contra-las-mujeres-por-parte-de-su-pareja-o-expareja-sentimental-0/> [8 de octubre de 2020].

- Galtung, Johan (1995), *Investigaciones teóricas. Sociedad y Cultura contemporáneas*, Madrid: Tecnos e Instituto de Cultura “Juan Gil-Albert”.
- Galtung, Johan (1998), *Tras la violencia 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*, Bilbao: Bakeaz, Gernika Gogoratuz.
- GEM [Gobierno del Estado de México] (2020a), *Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México*. Disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/node/842> [3 de diciembre de 2020].
- GEM [Gobierno del Estado de México] (2020b), *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México*. Disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/node/863> [3 de diciembre de 2020].
- GEM [Gobierno del Estado de México] (2020c), *Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México*. Disponible en: <http://legislacion.edomex.gob.mx/node/907> [3 de diciembre de 2020].
- GEM [Gobierno del Estado de México] (2018), *Decreto número 309*. Disponible en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2018/may105.pdf> [12 de mayo de 2021].
- Género e Inclusión IBERO (2020), “La universidad será feminista o no será. Reflexiones sobre la violencia de género en el ámbito universitario” [video online]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=UEbHSNCH7ms&t=6299s> [27 de noviembre de 2020].
- Gobierno de México (2018), *Las recomendaciones del Comité CEDAW a México*. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/las-recomendaciones-del-comite-cedaw-a-mexico> [15 de octubre de 2020].
- Gobierno de México (2015), *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf [2 de mayo de 2021].
- González Jiménez, Rosa María (2012), “¿Cómo entendemos la violencia de género en las instituciones de educación superior? Marco conceptual”, en *Géneros, Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, núm. 11, época 2, año 19. Disponible en: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/198_como_entendemos_violencia.pdf [24 de septiembre de 2020].
- González-Gómez, María Patricia *et al.* (2016), “Violencia basada en género dentro del contexto universitario: Visión de los administrativos, 2013-2015”, en *Revista Universidad y Salud*, vol. 18, núm. 2. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v18n2/v18n2a09.pdf> [17 de septiembre de 2020].
- Hernández Herrera, Claudia Alejandra *et al.* (2015), “La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior”, en *Revista de la Educación Superior*, vol. 44, núm 176. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/297728764_La_percepcion_del_hostigamiento_y_acoso_sexual_en_mujeres_estudiantes_en_dos_instituciones_de_educacion_superior [23 de septiembre de 2020].
- Hernández Sampieri, Roberto *et al.* (2016), *Metodología de la investigación*, México: McGraw Hill Education.

- Ibarra Uribe, Luz Marina *et al.* (2015), “El acoso laboral entre los trabajadores universitarios”, en *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, vol. 4, núm. 7, enero-junio. Disponible en: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/29> [17 de septiembre de 2020].
- Inmujeres (2020), *Glosario para la Igualdad*. Disponible en: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/> [8 de octubre de 2020].
- Lamas, Marta (1996), *La perspectiva de género*, México: UNAM. Disponible en: https://www.ses.unam.mx/curso2007/pdf/genero_perspectiva.pdf.
- Lizama-Lefno, Andrea y Hurtado Quiñones, Andrea (2019), “Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile”, en *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, vol. 56, núm. 1. Disponible en: <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/1056> [24 de septiembre de 2020].
- Mendoza Morteo, Marlen Mayela del Carmen (2011), *Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de buenas prácticas dialógicas* [tesis doctoral], Barcelona: Universidad de Barcelona, Departamento de Sociología. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=93483> [23 de septiembre de 2020].
- Míngo, Araceli y Moreno, Hortensia (2017), “Sexismo en la universidad”, en *Estudios sociológicos*, vol. 35, núm. 105. DOI. 10.24201/es.2017v35n105.1434. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-64422017000300571&lng=es&nrm=iso [25 de septiembre de 2020].
- Montesinos, Rafael y Carrillo, Rosalía (2011), “El crisol de la violencia en las universidades públicas”, en *El Cotidiano*, núm. 170, México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32520935006> [23 de septiembre de 2020].
- OEA (2020a), *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendaciones Generales*. Disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_5831_S.pdf [5 de diciembre de 2020].
- OEA (2020b), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp> [5 de diciembre de 2020].
- ONU Mujeres (2014), *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing+5*, Nueva York: ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration> [3 de diciembre de 2020].
- ONU Mujeres (2011), *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es> [5 de diciembre de 2020].
- Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud (2020), *Prevención de la violencia*. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia> [3 de diciembre de 2020].
- Peñalosa García, Inocente (2004), “Origen y desarrollo de la Ciudad Universitaria de Toluca”, en *La colmena*, núm. 44, octubre-diciembre, México: UAEM. Disponible en: <http://web.uaemex.mx/plin/colmena/Colmena44/Perfiles/Inocente.html> [25 de marzo de 2021].

- Rodríguez Córdoba, Verónica (2020), *Unidades de Igualdad de Género y Erradicación de la Violencia en las instituciones de la Administración Pública del Estado de México: Diagnóstico y Propuesta: Lineamientos Específicos* [trabajo terminal de grado], México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rodríguez Licea, Roberto Alejandro, López Frías, Blanca Silvia y Mortera Gutiérrez, Fernando Jorge (2017), “El video como Recurso Educativo Abierto y la enseñanza de Matemáticas”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 19, núm. 3. DOI: <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.3.936> [5 de septiembre de 2021].
- Rubin, Gayle (1996), “El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo”, en Lamas, Marta [comp.], *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: Porrúa.
- Sánchez Guzmán, María Alejandra (2008), *No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural? El caso de algunas trabajadoras de la UNAM* [tesis de maestría], México: El Colegio de México. Disponible en: <https://repositorio.colmex.mx/concern/theses/s4655g888?locale=es> [17 de septiembre de 2020].
- Serret Bravo, Estela (2008), *Qué es y para qué es la perspectiva de género*, Oaxaca, México: Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Taylor, Steven y Bogdan, Robert (1987), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*, Barcelona: Paidós.
- Universidad Autónoma del Estado de México (2016), *Gaceta Universitaria*, abril. Disponible en: http://web.uaemex.mx/gaceta/pdf/gacetas2016/AbrilWeb_2016.pdf [2 de octubre de 2020].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2020), *Lineamientos para la operación de los Comités de Género en los Espacios Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de México*, México: UAEM.
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021), *Historia*. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/mi-universidad/bienvenido-a-la-uaem/historia.html> [25 de marzo de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021a), *Acuerdo por el que se establece el Protocolo de Actuación para Prevenir y Eliminar la Violencia y la Discriminación contra la Diversidad de la Identidad Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en: http://defensoria.uaemex.mx/images/alertateyactua/acuerdo_protocolo.pdf [18 de abril de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021b), *Código de Ética y Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en: https://www.uaemex.mx/images/pdf/Cod_Etica_Cond_2018.pdf [18 de abril de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021c), *Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en: https://www.uaemex.mx/images/Documentos/Seguridad/protocolo_acoso_y_hostigamiento_sexual.pdf [18 de abril de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021d), *Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en: <https://www.uaemex.mx/images/banners/PRU.pdf> [18 de abril de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021e), *Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género en la Universidad Autónoma del Estado de México*. Disponible en: https://www.uaemex.mx/images/2021/pdf/Protocolo_Prevenir_y_atender_violencia_de_genero.pdf [18 de abril de 2021].

- Universidad Autónoma del Estado de México (2021f), *Desarrollo del Recurso Humano*. Disponible en: <https://sa.uaemex.mx/rh/index.php/nosotros/departamentos/desrechum.html> [25 de marzo de 2021].
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021g), *Agenda estadística 2020*. Disponible en: <http://planeacion.uaemex.mx/docs/AE/2020/AE2020.pdf> [25 de abril de 2021].
- Valadez, Alfonso y Ríos, Laura (2014), “Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres. Un estudio exploratorio”, en *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, vol. 17, núm. 2. Disponible en: <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicología/psiclin/vol17num2/Vol17No2Art10.pdf> [23 de septiembre de 2020].
- Valls Carol, Rosa (2008), *Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades*, España: Centro especial de investigación en teorías y prácticas superadoras de desigualdades, Universidad de Barcelona. Disponible en: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-violencia-de-genero-universidades.pdf> [23 de septiembre de 2020].
- Veiga de Cabo, Jorge *et al.* (2008), “Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño”, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, vol. 54, núm. 210. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2008000100011&lng=es&tlng=es.
- Vélez Bautista, Ma. Guadalupe Graciela *et al.* (2014), “Desigualdad de género en la evaluación académica. Factores institucionales y subjetivos”, en Blazquez Graf, Norma [coord.], *Evaluación académica: sesgos de género*, México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Vélez Bautista, Graciela (2013), “Hostigamiento sexual escolar e identidad masculina El caso del sector estudiantil de la Universidad Autónoma del Estado de México”, en *Revista Casa de la Mujer*, vol. 22, núm. 1-2. Disponible en: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/mujer/index> [25 de septiembre de 2020].

ANEXO

Documento 1. Oficio de Presentación ante la Dirección de Recursos Humanos de la UAEM.



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Toluca, México 8 de abril de 2021.

**M. EN PSIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES ARAUJO GONZÁLEZ
DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UAEM
P R E S E N T E**

Estimada Mtra. Ángeles Araujo:

Anticipando un cordial saludo, por este medio me permito presentar a la Lic. Verónica Hernández Sánchez, estudiante de la 2da. promoción de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, con número de cuenta 9111272. El motivo del presente es solicitar su amable apoyo a fin de que se le brinde la información necesaria para la elaboración de su Trabajo Terminal de Grado. Cabe destacar que la información proporcionada será únicamente para fines académicos.

Sin más por el momento y en espera de su amable respuesta, quedo de usted para cualquier aclaración al respecto.

PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2021, Celebración de los 65 Años de la Universidad Autónoma del Estado de México"

MTRA. ARACELI PÉREZ DAMIAN
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

C.c.p. Lic. Psic. Miriam Serrano García. Jefa del Departamento de Desarrollo del Recurso Humano.
C.cp. Archivo.

www.uaemex.mx
Cerro de Coatepec, Ciudad Universitaria. C.P. 50100
Toluca, Estado de México
Tels: (01 722) 213 16 07, 215 04 94 y 215 92 80
www.politicas.uaemex.mx



Documento 2. Guía de Entrevista.

1. ¿Cuántos cursos se han dado al personal administrativo con tema de género en los últimos cuatro años?
2. ¿Cuál es el número de administrativos que han tomado cada uno de estos cursos? ¿Tienen el dato por sexo y por tipo?
3. ¿Quiénes son los responsables de impartir los cursos? Si es a través de la CIEG, o de otros especialistas, ¿cómo los contactan?
4. El personal ¿muestra más disposición a cursos presenciales o a distancia?
5. El personal, hombres y mujeres ¿muestran disposición a los temas de género?
6. ¿Cuál considera que es la principal necesidad del personal administrativo con temas de género? Capacitación, ¿con qué temáticas? ¿quiénes lo requieren más (por sexo y por tipo)?
7. ¿Por qué considera que es importante que el personal administrativo esté capacitado o reciba capacitación en temas de género?
8. Notamos que en el último año se incrementaron los cursos con temas de género dirigidos al personal administrativo, ¿esto responde a algún programa o lineamiento que se tenga que cumplir? ¿responde a la solicitud de los jefes directos del personal administrativo?
9. Para proponer los cursos que se han llevado a cabo y los que ya se encuentran programados ¿se realizó alguna encuesta entre el personal?
10. ¿Se cuenta con un programa anual de capacitación al personal administrativo? ¿qué dependencias se encargan de realizarlo? ¿dónde se puede consultar?
11. ¿Se han difundido entre el sector administrativo los protocolos de prevención, atención y sanción que hay en la UAEM con relación a los temas de género? ¿de qué manera?

Documento 3. Carta de Consentimiento Informado

Toluca, México a 22 de abril de 2021

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

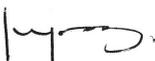
A través de este documento, quien suscribe, Verónica Hernández Sánchez, alumna del segundo semestre de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de México, le hace una cordial invitación a participar en la investigación titulada: "Sensibilización al personal administrativo sindicalizado y de confianza en torno a las violencias de género en el ámbito laboral, caso de estudio: Universidad Autónoma del Estado de México".

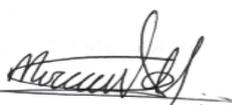
Su participación consiste en aplicarle una entrevista que proporcione información acerca del interés del personal administrativo sobre la capacitación impartida en la UAEM a través del Departamento de Desarrollo del Recurso Humano en torno al género y sus problemáticas.

La información obtenida en la entrevista será tratada solo con fines académicos y cuidando en todo momento la confidencialidad, solo tendrá conocimiento la investigadora y será de utilidad para hacer un diagnóstico que permita plantear una propuesta de intervención con perspectiva de género ante las necesidades detectadas.

Esta carta firmada solo la tendrá bajo su resguardo la investigadora y la firmante.

Si acepta participar, le pido que por favor coloque su nombre y firma. Gracias.


Verónica Hernández S.
NOMBRE Y FIRMA DE LA
INVESTIGADORA


NOMBRE Y FIRMA DE LA
PARTICIPANTE

Documento 4. Oficio de Solicitud de Información.



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Toluca, Estado de México a 26 de abril de 2021

MTRA. EN PSICOL. MARÍA DE LOS ÁNGELES ARAUJO GONZÁLEZ
DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UAEM
P R E S E N T E

La que suscribe, Mtra. Araceli Pérez Damián en mi calidad de Coordinadora de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, me permito presentar a la Lic. **Verónica Hernández Sánchez**, estudiante de la 2da. promoción de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, con número de cuenta 9111272. El motivo del presente es solicitar su amable apoyo a fin de que se le brinde la información necesaria para la elaboración de su Trabajo Terminal de Grado. En este sentido, solicitamos los siguientes datos:

- Número de cursos ofrecidos por la DRH con temas de género dirigidos al personal administrativo en los últimos cuatro años (2017-2021).
- Número de administrativos que han tomado los cursos ofrecidos por la DRH con temas de género en los últimos cuatro años (2017-2021) desagregados por sexo (mujeres y hombres) y por tipo (sindicalizados, de confianza, directivos).

Cabe destacar que la información proporcionada será únicamente para fines académicos.

Sin más por el momento y en espera de su amable respuesta, quedo de usted para cualquier aclaración al respecto.

ATENTAMENTE
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2021, Celebración de los 65 años de la Universidad Autónoma del Estado de México"

MTRA. ARACELI PÉREZ DAMIÁN
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Cop. Lic. en Psicol. Miriam Serrano García, Jefa del Departamento del Recurso Humano.
Archivo.

www.uaemex.mx
Cerro de Coatepec, Ciudad Universitaria. C.P. 50100
Toluca, Estado de México
Tels: (01 722) 213 16 07, 215 04 94 y 215 92 80
www.politicas.uaemex.mx



Documento 5. Oficio de Solicitud para realizar Encuesta de Diagnóstico en la FCPyS.



Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

air

LIC. MARICARMEN SANDOVAL RUBIO
ENCARGADA DE DESPACHO DE LA DIRECCIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
P R E S E N T E

La que suscribe, Lic. Verónica Hernández Sánchez, estudiante de la segunda promoción de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas, de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, solicito su amable apoyo a fin de realizar una encuesta al personal administrativo de la facultad a través de correo electrónico con el objetivo de obtener información para la elaboración del Trabajo Terminal de Grado.

Cabe destacar que la información proporcionada será únicamente para fines académicos.

ATENTAMENTE
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2021, Celebración de los 65 años de la Universidad Autónoma del Estado de México"

LIC. VERÓNICA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Recibido
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Subdirección Administrativa
Nombre: <u>Arizaga</u>
Fecha: <u>09/09/21</u> hora: <u>15:15</u>

Ccp. Mtro. Ricardo Sandoval Martínez. Encargado de despacho de la Subdirección Administrativa de la FCPyS.
Archivo.

FAC. DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
NOMBRE: <u>Arizaga</u>
FECHA: <u>09/09/21</u> HORA: <u>13:52</u>
PIRMA:

www.uaemex.mx
Cerro de Coatepec, Ciudad Universitaria. C.P. 50100
Toluca, Estado de México
Tels: (01 722) 213 16 07, 215 04 94 y 215 92 80
www.politicas.uaemex.mx



Documento 6. Oficio de Solicitud para realizar Campaña y Evaluación en la FCPyS.

A/R



Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México 4 de marzo de 2022

DRA. LAURA ELIZABETH BENHUMEA GONZÁLEZ
DIRECTORA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
PRESENTE

La que suscribe, Lic. Verónica Hernández Sánchez, estudiante de la segunda promoción de la Maestría en Género, Sociedad y Políticas Públicas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM, solicito atentamente su apoyo para realizar una campaña de sensibilización y difusión entre el personal administrativo de la facultad como parte de la estrategia de intervención de mi Trabajo Terminal de Grado y la evaluación de la misma.

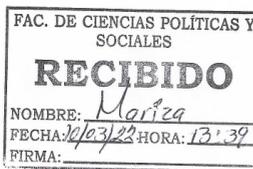
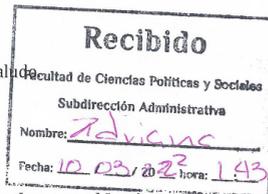
Dicha campaña consiste en difundir a través de correo electrónico y de WhatsApp videos cortos con temáticas de violencia de género durante la semana del 7 al 11 de marzo de 2022, y en la semana del 14 al 18 se realizará una encuesta con el fin de evaluar el impacto de la campaña.

Sin otro particular por el momento, le envío un afectuoso saludo.

ATENTAMENTE
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO
"2022, Celebración de los 195 años de la apertura de las clases en el Instituto Literario"


LIC. VERÓNICA HERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Ccp. Mtro. Ricardo Sandoval Martínez.- Subdirector Administrativo.
✓ Archivo.



Documento 7. Encuesta de Diagnóstico para el Personal Administrativo de la FCPyS.

23/5/22, 14:16

Integrantes del personal administrativo de la UAEM

Integrantes del personal administrativo de la UAEM

Estimada compañera / Estimado compañero:

Esta encuesta está dirigida al personal administrativo que forma parte de la comunidad universitaria, tiene como finalidad recabar información relacionada con la violencia de género en el ámbito laboral.

Tu participación es muy importante ya que será de mucha ayuda para diseñar estrategias de prevención de la violencia de género en la UAEM, por lo que esperamos que puedas responder sinceramente el cuestionario.

La información que proporcionas será tratada con confidencialidad y solo para los fines del trabajo académico de investigación.

Agradecemos tu valiosa colaboración, que representa un gran aporte al logro de una vida libre de violencia para todas y para todos quienes conformamos el sector administrativo de la UAEM.

*Obligatorio

1. Datos Generales

1. **1. Sexo ***

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

2. **2. ¿Cómo identificas tu género? ***

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

Otro

3. **3. Edad ***

https://docs.google.com/forms/d/1j1VFyUnz3gf_EEKjuPwMF3SGgBnnRRoqp8jBXIV3LOM/edit

1/11

4. Grado académico *

Marca solo un óvalo.

- Bachillerato
- Técnica
- Licenciatura
- Posgrado
- Otro: _____

5. Tipo de empleada/o *

Marca solo un óvalo.

- Confianza
- Sindicalizada/o
- CAF

6. Años de antigüedad laborando en la UAEM *

7. Espacio laboral al que perteneces *

Marca solo un óvalo.

- Escuela preparatoria
- Facultad
- Escuela
- Unidad académica
- Centro universitario
- Centro de investigación
- Espacio universitario

2. Violencia de Género

8. La violencia de género es: *

Selecciona una de las opciones

Marca solo un óvalo.

- Violencia física contra las mujeres como un ejercicio de poder
- Violencia que se ejerce motivada exclusivamente por el odio hacia las mujeres
- Actos dañinos y/o comentarios denigrantes contra una persona o grupo de personas en razón de su género
- No sé

9. Menciona los tipos de violencia que conoces: *

Si no conoces los tipos de violencia puedes colocar "no sé".

10. ¿Qué tipo de violencia de género consideras que se puede presentar en mayor medida en tu ámbito laboral? *

Puedes seleccionar más de una opción

Selecciona todos los que correspondan.

- Psicológica
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual
- No sé

11. **11. ¿Alguna vez has experimentado algún tipo de violencia dentro de tu ámbito laboral?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

12. **12. ¿Alguna vez fuiste testigo de algún tipo de violencia dentro de tu ámbito laboral?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

13. **13. ¿Cómo fue tu reacción cuando viviste o fuiste testigo de un acto de violencia?** *

Marca solo un óvalo.

- Lo dejaste pasar
 Lo comentaste con amigos
 Lo denunciaste en redes sociales
 Lo denunciaste ante las instancias y autoridades correspondientes
 No supiste qué hacer o a quién acudir
 No he vivido y no he sido testigo de violencia de género

14. **14. La violencia de género para ti es: ***

Marca solo un óvalo.

- Aceptable en algunas condiciones
- Algo inevitable que siempre ha existido
- Algo totalmente inaceptable

15. **15. ¿Estás de acuerdo con las siguientes oraciones? ***

Selecciona: De acuerdo o En desacuerdo

Marca solo un óvalo por fila.

	De acuerdo	En desacuerdo	Neutral
Los hombres y las mujeres tienen la misma capacidad para ocupar puestos de alto rango	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los hombres suelen tener más capacidades de liderazgo para ejercerlas en su entorno laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Una persona de la comunidad LGBTQTTIQ+ no debería ocupar algún puesto directivo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las jefas mujeres suelen ser más emocionales al momento de tomar decisiones que los jefes hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay ciertas labores donde las mujeres se pueden desempeñar mejor que los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Preferiría tener a un hombre como jefe que a una mujer o a alguien de la comunidad LGBTQTTIQ+	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lenguaje no sexista

16. **16. ¿Sabes qué es el lenguaje no sexista? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No *Salta a la pregunta 19*

17. **17. ¿Crees que el lenguaje no sexista contribuye a la erradicación de la discriminación de las mujeres? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sé que es el lenguaje no sexista

18. **18. ¿Crees que debería extenderse el uso de un lenguaje no sexista a todo el ámbito universitario (académico, docente, laboral)? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No
 No sé que es el lenguaje no sexista

Igualdad

19. **19. ¿Consideras que todos los géneros reciben un trato justo e igualitario en la comunidad universitaria? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

20. **20. ¿Cuál consideras que es la principal barrera de oportunidades laborales en el sector administrativo? ***

Marca solo un óvalo.

- Factores relativos al género
- Factores relativos a la edad
- Factores relacionados con habilidades o conocimientos
- Factores relativos a las relaciones laborales
- Todas las anteriores
- Ninguna
- Otro: _____

21. **21. ¿Estás de acuerdo con las siguientes oraciones? ***

Selecciona: De acuerdo o en desacuerdo

Marca solo un óvalo por fila.

	De acuerdo	En desacuerdo	Neutral
En la actualidad realmente no existen problemas de discriminación o desigualdad para los géneros (hombres, mujeres, personas de la comunidad LGBTTTIQ+) en el ámbito laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No es necesario que se implementen políticas específicas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre los géneros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los hombres no deben tener derechos relativos a la atención de las/os hijas/os similares a los que tienen las mujeres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando una mujer regresa del descanso por maternidad, su productividad es baja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, las mujeres abusan de sus derechos relativos a la atención de sus hijas/os	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mecanismos de prevención y atención

22. **22. ¿Conoces los protocolos de la UAEM relacionados con la violencia de género?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

23. **23. ¿Alguna vez has consultado alguno de los protocolos de la UAEM relacionados con violencia de género?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

24. **24. ¿A través de qué medio conseguiste el protocolo que consultaste?** *

Marca solo un óvalo.

- Cuadernillo impreso
 En sitio web
 Redes sociales
 No he consultado alguno de los protocolos
 Otro: _____

25. **¿Sabes si en la UAEM se sancionan los actos de violencia de género? ***

Marca solo un óvalo.

- Si se sancionan
- No se sancionan
- Desconozco si se sancionan

26. **¿Cuál de las siguientes medidas consideras más útil para erradicar la violencia de género en la UAEM? ***

Selecciona todos los que correspondan.

- Campañas de sensibilización sobre violencia de género (videos, infografías, carteles, folletos)
- Campañas de difusión sobre las rutas de atención y denuncia (videos, infografías, carteles, folletos)
- Ayuda psicológica para el personal administrativo (consultorios en espacios universitarios, línea telefónica)
- Cursos de capacitación en violencia de género (presenciales y a distancia)
- Otro: _____

27. **27. ¿Conoces si la UAEM implementa alguna de las siguientes medidas o políticas?** *

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No	No sé
Salas de lactancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia de maternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia de paternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas para evitar el acoso y el hostigamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilidad de horarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidad de trabajar desde el hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuotas de mujeres en alta dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creación de protocolos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Creación de dependencias para dar apoyo legal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Campañas y cursos de capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. **28. ¿Has asistido a algún curso en la UAEM relacionado con temas de género?** *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

29. **29. ¿A cual?**

30. **¿Asististe voluntariamente? ***

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No he asistido a cursos relacionados con el tema de género

Gracias por tu participación

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Documento 8. Encuesta de percepción de la campaña.

23/5/22, 20:37

Percepción de la campaña de sensibilización de violencia de género entre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Poli...

Percepción de la campaña de sensibilización de violencia de género entre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Este cuestionario tiene como finalidad recabar información relacionada con la percepción de la campaña de sensibilización de violencia de género entre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Tu participación es muy importante ya que será de mucha ayuda para diseñar estrategias de prevención de la violencia de género en la UAEM, por lo que esperamos que puedas responder sinceramente el cuestionario.

La información que proporciones será tratada con confidencialidad y solo para los fines del trabajo académico de investigación.

Agradecemos tu valiosa colaboración, que representa un gran aporte al logro de una vida libre de violencia para todas y para todos quienes conformamos el sector administrativo de la UAEM.

*Obligatorio

DATOS GENERALES

Responde seleccionando una de las opciones

1. 1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

2. 2. ¿Cómo identificas tu género? *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

Otro: _____

<https://docs.google.com/forms/d/1oceeCNFPyG6mPXeyNbnMA5GLQ8kzhizf2-dsobpKJE/edit>

1/7

3. 3. Edad *

4. 4. Grado Académico *

Marca solo un óvalo.

Bachillerato

Técnica

Licenciatura

Posgrado

5. 5. Tipo de empleada/o

Marca solo un óvalo.

Confianza

Sindicalizada/o

CAF

6. 6.- ¿Viste los videos sobre violencia de género y sobre la ruta de la denuncia que se difundieron recientemente entre el personal de la Facultad? *

Marca solo un óvalo.

Si

No

PERCEPCIÓN DE LA CAMPAÑA

7. 7.- De ser afirmativa la respuesta anterior, ¿A través de qué medio los viste? *

Marca solo un óvalo.

- Correo electrónico
- WhatsApp
- Todas las anteriores

8. 8.- La información de los videos te pareció: *

Marca solo un óvalo.

- Excelente
- Bien
- Regular
- Malo

9. 9.- Consideras que la información de los videos es útil para: *

Marca solo un óvalo.

- Conocimiento sobre el tema
- Para poder realizar una denuncia
- Para sensibilizar en torno a la violencia de género y evitarlas
- Todas las anteriores

10. 10.- ¿Cuál fue el tema que más llamó tu atención? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Violencia de género y tipos de violencia
- Violencia laboral
- Ruta de la denuncia
- Derecho a vivir una vida libre de violencia
- Todos los anteriores
- Ninguno

11. 11.- ¿Después de ver el video de la ruta de la denuncia, sabes a dónde debes acudir para denunciar un caso de violencia de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

12. 12.- ¿Puedes mencionar alguna de las instancias a las que puedes acudir? *

13. 13.- ¿Puedes mencionar alguno de los requisitos que te solicitarán para presentar tu denuncia? *

14. 14.- ¿Qué te parecen las sanciones que se imponen para casos de violencia de género para el personal administrativo? *

Marca solo un óvalo.

- Adecuadas
 No adecuadas
 Excesivas
 Existen, pero no se aplican

15. 15.- ¿Cuál es la instancia que debe atender en caso de que el agresor sea parte del personal administrativo? *

16. 16.- Según lo que viste en el video, ¿la mediación y conciliación están o no permitidos en los casos de violencia de género? *

Marca solo un óvalo.

- Sí están permitidos
 No están permitidos

17. 17.- Después de conocer la ruta de la denuncia, las instancias responsables de atenderte, las sanciones, y los derechos que deben respetarte, ¿Qué harías en caso de ser víctima o ser testigo de violencia de género en la UAEM? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Dejarlo pasar
 Contarlo a amigos
 Denunciarlo en redes
 Denunciarlo formalmente en alguna de las instancias correspondientes
 Solicitar asesoría en alguna de las instancias correspondientes

18. 18.- ¿A través de qué medios te gustaría conocer más acerca de la violencia de género? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Cursos presenciales
 Cursos en línea
 Videos
 Carteles
 Todas las anteriores

19. 19.- ¿De qué temas te gustaría ver más videos? *

20. 20.- ¿Qué tan confiable te parece la ruta de atención y denuncia en la UAEM? *

Marca solo un óvalo.

- Alta
 Media
 Baja

21. 21. ¿Qué te deja esta campaña de difusión? *

23/5/22, 20:37

Percepción de la campaña de sensibilización de violencia de género entre el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Poli...

22. 22. ¿Crees que la información presentada en los videos corresponde a la realidad *
de tu espacio?

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1oce6eCNFPyG6mPXEYnBMA5GLQ8kzhiZf12-dsobpkJE/edit>

7/7



Universidad Autónoma
del Estado de México

**PROTOCOLO PARA PREVENIR,
ATENDER Y SANCIONAR
LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN
LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE MÉXICO**

ENERO 2021



ÍNDICE

MANIFIESTO	4
ANTECEDENTES	6
PRESENTACIÓN	8
MARCO JURÍDICO	10
• Marco jurídico internacional	10
• Marco jurídico nacional	10
• Marco jurídico estatal	11
• Marco normativo universitario	12
TÍTULO PRIMERO	13
Disposiciones generales	
TÍTULO SEGUNDO	17
De la violencia de género	
TÍTULO TERCERO	21
De las instancias universitarias	
TÍTULO CUARTO	27
De la prevención	
TÍTULO QUINTO	31
De la atención	
Capítulo I	32
De la ruta crítica de atención integral	
Etapa uno. Asistencia inmediata	32
A. Primer contacto	32
I. Entrevista	34



Etapa dos. Atención especializada	37
A. Atención médica	38
B. Atención psicológica	41
C. Asesoría jurídica	42
D. Acompañamiento	42
Etapa tres. Investigación	43
Etapa cuatro. Procedimiento de responsabilidad	46
A. De los derechos y obligaciones de las partes del procedimiento de responsabilidad	47
B. De las substanciación del procedimiento	49
TÍTULO SEXTO	50
De la sanción	
TÍTULO SÉPTIMO	54
Del seguimiento	
ANEXOS	59



MANIFIESTO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia por razones de género es un problema que atraviesa los tiempos, los territorios, las clases sociales y las religiones. Tanto en entornos rurales como urbanos, la violencia contra las mujeres ha sido normalizada sin justificación moral, ética ni humana. El combate y la erradicación de comportamientos violentos exige, por tanto, una aguda conciencia de las formas en las que históricamente se ha ejercido violencia contra las mujeres en los modos de la explotación económica, el abuso sexual, la discriminación y limitación de sus derechos humanos, como el derecho a la autodeterminación y el libre desarrollo de su personalidad. Buscamos una libertad que implique el acceso a las condiciones básicas de una vida digna y libre de amenazas para todas las personas universitarias.

La comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de México reconoce con profundo dolor las manifestaciones de violencia de género que han existido en los diversos espacios universitarios, las cuales han generado sufrimiento en muchas mujeres. Aquello que las estudiantes nos hicieron ver como un injusto trato en los espacios universitarios ha sido registrado y ponderado para sistematizar las acciones universitarias contra la violencia de género.

La Universidad Autónoma del Estado de México expresa su rechazo definitivo a toda forma de violencia contra las mujeres y se compromete a vigilar y sancionar todo acto de discriminación, amenaza o agresión por razones de género o preferencia sexual. Se reconoce como violencia el atentado en contra del pleno desarrollo y la integridad física y emocional de todas las personas universitarias.

Nuestras tareas institucionales en materia de equidad se unifican en el proyecto constructivo de una Universidad libre y segura, capaz de crear espacios que permitan el desarrollo pleno de las capacidades personales y humanas de las personas universitarias. Los instrumentos que aportamos al esfuerzo social de erradicación de la violencia contra las mujeres son científicos, humanísticos y de investigación socio-cultural para la comprensión y erradicación del machismo, la violencia sexual, la misoginia, y la entera



constelación de lacerantes problemáticas asociadas y derivadas de la violencia contra las mujeres.

La UAEM declara su compromiso con una política académica y administrativa incluyente, igualitaria y desarrollada en aras de una cultura de paz y justicia. Conforme a este compromiso institucional, las autoridades universitarias suscribimos los siguientes principios de acción y convivencia orientados a la erradicación de la violencia por razones género en nuestra casa de estudios:

- Aplicación del principio de cero tolerancia a los actos que violenten la integridad física o emocional, la dignidad personal y el derecho a la autonomía de las personas universitarias.
- Revisión y precisión continua de los instrumentos, vías y mecanismos de justicia interna de la Universidad en materia de equidad de género y erradicación de la violencia contra las personas y especialmente contra las mujeres.
- Conducción de los procedimientos de responsabilidad universitaria y administrativa en apego a la reglamentación interna y con perspectiva de género.
- Construcción continua y participativa de nuevas vías, instrumentos, programas y principios de convivencia universitaria ética, racional y equitativa.

Señalar la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres no equivale a una exención de responsabilidades personales e individuales, más bien nos demanda una atención más profunda sobre nuestras acciones e, incluso, sobre nuestras convicciones. La erradicación de la violencia contra las mujeres es una tarea colectiva en la que todas y todos los universitarios estamos comprometidos.



ANTECEDENTES

El presente documento recupera los resultados del trabajo de diálogo llevado a cabo en mesas colaborativas organizadas por la Universidad Autónoma del Estado de México con los comités de representantes del alumnado en diferentes facultades y centros académicos. Desde el 18 de septiembre de 2020 y hasta el 8 de marzo de 2021 se realizaron los diálogos en los que fueron expuestas las principales inquietudes y preocupaciones del alumnado en relación con el trato personal en el aula y otras áreas de los espacios académicos.

A partir de estos ejercicios de colaboración y socialización de problemas comunes se establecieron prioridades en materia de equidad, cultura de paz y convivencia universitaria. Las peticiones y señalamientos del alumnado fueron recuperados por las distintas instancias universitarias que destinaron cada solicitud a las áreas de responsabilidad correspondientes. La Oficina del Abogado General de la Universidad recogió la mayor parte de las denuncias y señalamientos relativos a equidad de género y dio seguimiento a los casos, construyendo mejoras a los mecanismos de justicia interna de la Universidad, campo al que se adscribe este Protocolo; asimismo, impartió capacitación docente y al personal académico administrativo en equidad de género, y aplicó el principio de transparencia en los procesos de denuncia, acompañamiento y seguimiento.

En este Protocolo se recupera el núcleo de preocupaciones universitarias en materia de género, atendiendo las representaciones de todos los niveles y ámbitos de desarrollo de la vida universitaria.

Comité Facultad de Arquitectura y Diseño

Comité Facultad de Antropología

Comité Facultad de Química

Comité Facultad de Artes



Comité Facultad de Humanidades

Comité Facultad de Planeación Urbana

Comité Facultad de Ciencias de la Conducta

Comité Escuela de Artes Escénicas

Comité Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Los comités de representantes del alumnado en cada una de las facultades y centros académicos participantes estuvieron integrados por grupos de entre 5 y 12 estudiantes que expusieron a las autoridades las demandas y peticiones relativas a equidad y justicia interna, temas que en su conjunto abarcaron entre un 25 y un 50% de las peticiones vertidas en los pliegos petitorios entregados a las autoridades universitarias. La información obtenida en estas mesas de trabajo, así como los datos de diagnóstico, las denuncias formales y demás información sustentan tanto la intención como la orientación de este Protocolo que trata de centrar y resolver la problemática específica de nuestra Universidad en sus límites particulares y concretos. Este documento tiene, pues, una base participativa y en su elaboración se consideraron las inquietudes y preocupaciones de la comunidad en su conjunto, así como la experiencia y esfera de responsabilidad de los sectores académico y administrativo.

El proceso de diseño e integración de este Protocolo ha incluido análisis diagnósticos, recopilación de información estadística y cualitativa, así como los resultados de talleres de orientación y formación en perspectiva de género impartidos al personal académico y administrativo de los espacios universitarios. La experiencia reciente sistematizada en las distintas instancias universitarias encargadas de atender los asuntos de género, como la Oficina del Abogado General, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Coordinación Institucional de Equidad de Género, entre otras, ha sido un valioso insumo para la elaboración de este documento.



PRESENTACIÓN

Eliminar la violencia de género implica cambios culturales y conductuales que apenas estamos iniciando en México. Por ello es indispensable contar con ordenamientos que orienten la atención integral y especializada de víctimas que han sufrido este tipo de violencia, lo cual incluye imponer sanciones a quienes han ejercido esta clase de violencia.

En atención a la justa demanda de eliminar la violencia de género en nuestra universidad, ésta ha respondido creando el presente Protocolo, superando así la versión anterior, expedida en noviembre de 2017. El “Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género” es un mecanismo articulado con enfoque en derechos humanos que permite la coordinación entre las instancias universitarias para actuar de manera eficiente y especializada en los casos de violencia de género que se susciten en la Universidad, bajo las premisas de prevención de la violencia, acceso a la justicia, derecho a la verdad y atención integral.

En este sentido, el presente Protocolo está integrado por siete títulos que disponen lo siguiente:

- I. Describe el objeto, la observancia y los principios bajo los cuales se rige el protocolo.
- II. Define la violencia de género, así como sus tipos y modalidades.
- III. Establece de manera precisa las atribuciones que le corresponden a cada una de las instancias universitarias encargadas de tratar los asuntos de violencia de género.
- IV. Comprende las medidas de prevención que se deben implementar como parte de una estrategia para combatir y erradicar la incidencia de este tipo de faltas en la Universidad.
- V. Establece la ruta crítica por medio de la cual se dará atención integral a las víctimas de violencia de género, vía que se desarrolla por etapas y desglosa un mecanismo detallado de actuación que favorece el trabajo articulado de cada una de las instancias responsables.



- VI. Contiene los criterios transversales que deberán ser observados al momento de emitir las resoluciones de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género; así como las sanciones que se estipulan y actualizan en el estatuto universitario, recientemente reformado, y que se complementan con los ordenamientos que regulan la responsabilidad universitaria y administrativa.
- VII. Otorga certeza jurídica a la comunidad universitaria y permite visualizar la efectividad en la aplicación del presente ordenamiento, toda vez que precisa la forma de seguimiento, evaluación y cumplimiento de este protocolo por parte de las instancias universitarias responsables.

La emisión del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género materializa la voluntad de amplios sectores de la Universidad que rechazan la violencia de género en todas sus expresiones y busca una cultura de paz para desarrollar sus potencialidades humanas.

De este modo, la Universidad intensifica sus capacidades institucionales en la erradicación de la violencia de género, y de manera específica la violencia contra las mujeres, acompañando así el desarrollo integral de las nuevas generaciones uaemitas.



MARCO JURÍDICO

Marco jurídico internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Convenio Internacional del Trabajo No. 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Recomendaciones generales y específicas del Comité de Expertas de la CEDAW
- Informes de México ante el Comité CEDAW
- Informes Hemisféricos del Mecanismo de Seguimiento de la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (MESECVI) y recomendaciones particulares al Estado Mexicano
- Conferencias internacionales sobre derechos humanos de las mujeres
- Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe
- Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible una oportunidad para América Latina y el Caribe.

Marco jurídico nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia



- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia
- Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- Ley General de Víctimas
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Marco jurídico estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de México
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de México
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios
- Ley de Víctimas del Estado de México
- Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México
- Reglamento de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México
- Reglamento del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres



- Plan de Desarrollo del Estado de México 2017-2023
- Programa Integral para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres del Estado de México.

Marco normativo universitario

- Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Reglamento de la Administración Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo por el que se crea la Coordinación Institucional de Equidad de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Acuerdo del Rector de la Universidad Autónoma del Estado de México, por el que se crea la Dirección de Responsabilidad Universitaria como dependencia administrativa adscrita a la Oficina del Abogado General, de la Universidad Autónoma del Estado de México
- Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017-2021
- Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual en la Universidad Autónoma del Estado de México
- Protocolo contra la Discriminación en la Universidad Autónoma del Estado de México



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y sancionar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de México, así como definir los mecanismos de coordinación institucional para dar atención oportuna y efectiva a las víctimas de violencia de género.
2. Los objetivos del protocolo son los siguientes:
 - a. Promover una cultura de convivencia armónica y libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres;
 - b. Generar medidas de prevención que permitan detectar de manera temprana y oportuna la violencia de género;
 - c. Garantizar espacios confiables, seguros y de respeto a la vida e integridad de quienes forman parte de la comunidad universitaria;
 - d. Brindar apoyo y asesoría a integrantes de la comunidad universitaria que sean víctimas de violencia por razones de género, identidad o preferencia sexual;
 - e. Instaurar una ruta crítica de atención integral para víctimas de violencia de género, y
 - f. Establecer el marco de actuación de las instancias universitarias en los casos de violencia de género.
3. El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria, así como para aquellas personas que estén vinculadas con ésta.



4. La aplicación del presente Protocolo es complementaria a la observancia de otras disposiciones jurídicas a nivel internacional, nacional, estatal y de aquellas que se derivan de la política universitaria.

5. Para efectos de este Protocolo se entiende por:
 - a. **Comité**, al Comité de Seguimiento y Evaluación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México;
 - b. **Contención emocional**, a la orientación, apoyo y seguridad que a corto plazo le permita comprender a una persona la situación que está viviendo y al mismo tiempo le permita reconocerse como sujeto de derechos;
 - c. **Direcciones**, a la Dirección de Responsabilidad Universitaria y a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
 - d. **Espacio académico**, a los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria, dependencias académicas y cualquier otra forma de organización académica, incluyendo espacios de labor académico-formativa como aulas, laboratorios, talleres, espacios deportivos y culturales de la Universidad Autónoma del Estado de México;
 - e. **Espacio universitario**, a los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria, dependencias académicas, dependencias administrativas y otros espacios de la Universidad Autónoma del Estado de México;
 - f. **Instancias universitarias**, a la Oficina del Abogado General; la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria; la Defensoría de los Derechos Universitarios; la Dirección General de Comunicación Universitaria; la Coordinación Institucional de Equidad de Género; y los organismos académicos, centros universitarios, planteles de la Escuela Preparatoria u otras formas de organización académica;
 - g. **Integridad personal**, al derecho humano que comprende el respeto a la vida y dignidad de una persona con la finalidad protegerla de manera física y psicológica;



- h. Persona agraviada**, a la persona física que considera haber sufrido alguna transgresión en su dignidad, en su integridad personal o en su esfera de derechos por razones de género, preferencia o identidad sexual;
- i. Persona presunta responsable**, a la persona que se le imputa una posible falta de responsabilidad por parte de la persona agraviada;
- j. Personal académico**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, realizando trabajo de docencia, investigación, difusión o extensión, y demás actividades académicas complementarias a las anteriores;
- k. Personal administrativo**, a la persona física que presta sus servicios de forma directa a la Universidad Autónoma del Estado de México, siendo integrante del personal administrativo de confianza que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia y evaluación; del personal administrativo que desarrolla funciones de índole profesional, administrativa, técnica o de servicios, distintas a las del personal administrativo de confianza y personal administrativo sindicalizado;
- l. Personal universitario**, al personal académico y administrativo;
- m. Perspectiva de género**, es la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y hombres, que tiene como objetivo fomentar políticas públicas encaminadas a combatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y cualquier otra práctica que sea perjudicial o coloque en desventaja a las mujeres, promoviendo a la vez, la igualdad entre géneros, y donde hombres y mujeres gocen de los mismos derechos y oportunidades;
- n. Plan**, al Plan de Atención Integral;
- o. Protocolo**, al Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género;
- p. Titular de la Dirección o Coordinación**, a la persona titular de la dirección o coordinación, o quien sea encargada o responsable de un espacio académico o universitario, y
- q. Universidad**, a la Universidad Autónoma del Estado de México.



6. La aplicación del protocolo se realizará atendiendo los principios de:
- a. **Confidencialidad:** Cuidado, protección y manejo estrictamente profesional de la identidad de las partes involucradas en casos de violencia de género, así como de la información que las mismas proporcionen en el proceso sobre los hechos controversiales. El personal de la Universidad está obligado a mantener en secreto la información proporcionada, a excepción de aquella que permita la Ley de Transparencia, Acceso a la información y Protección de Datos Personales en sus propios términos;
 - b. **Debida diligencia:** Los procedimientos y actuaciones que realicen las dependencias administrativas de la Universidad para atender los casos de violencia de género deberán ser accesibles, ajustarse a los plazos estipulados y a las formalidades requeridas salvaguardando los derechos de las personas involucradas. Tendrán como características la efectividad y la transparencia, buscarán el derecho a la verdad, la justicia y la atención integral;
 - c. **Dignidad:** Es el reconocimiento de la persona como titular de derechos, misma que debe ser protegida contra transgresiones o arbitrariedades por parte de autoridades o particulares;
 - d. **Enfoque diferencial y especializado:** El personal administrativo deberá atender los casos de violencia de género con una perspectiva de protección de personas y grupos en situación de vulnerabilidad;
 - e. **Enfoque transformador:** Las acciones que implementen las instancias universitarias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género deberán enfocarse en la eliminación de cualquier forma de discriminación y violencia que pudiera ser motivo del hecho victimizante;
 - f. **Igualdad y no discriminación:** Es obligación del personal universitario conducirse en el desarrollo del proceso sin distinción, exclusión o restricción alguna basada en razón de sexo, género, raza, edad, lengua, religión, estado civil, discapacidad, orígenes étnicos, sociales, económicos o cualquier otro criterio que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Cualquier distinción deberá estar basada en criterios razonables de enfoque diferencial;



- g. Máxima protección:** Certeza y cuidado de que las víctimas estarán seguras, protegidas, con bienestar físico y psicológico, libres de cualquier tipo de represalia durante y después de concluido el procedimiento. Las personas que por parte de la Universidad participen en las diligencias deberán garantizar la seguridad y confidencialidad de la persona agraviada en términos de la normativa universitaria vigente;
- h. Pro persona:** Principio hermenéutico cuyo fin es alcanzar la efectiva protección de la víctima con relación al derecho vulnerado, buscando lo que más le favorezca, y
- i. Victimización secundaria:** La persona agraviada será tratada con respeto antes, durante y después del procedimiento, evitando que las características y condiciones personales sean motivo para negarle dicha calidad. Queda prohibido cualquier acto u omisión que agrave su condición o que obstaculice o impida el ejercicio pleno de sus derechos, así como la exposición a sufrir o padecer daños adicionales por conducta del personal universitario.

TÍTULO SEGUNDO

DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- 6.** La violencia de género se define como cualquier acto u omisión que atenta contra la dignidad e integridad personal por razón de género, preferencia o identidad sexual.
- 7.** La violencia basada en el género es un término utilizado para describir los actos perjudiciales perpetrados en contra de una persona sobre la base de las diferencias que la sociedad asigna a hombres y mujeres.¹
- 8.** La violencia de género es considerada como un fenómeno general que a su vez comprende tipos de violencia específicos como la violencia contra las mujeres,

¹ Vid. Artículo “La violencia de género en situaciones de emergencia” de la página Oficial de la UNICEF. Disponible en https://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58001.html



hombres, niñas y niños a partir “de su orientación sexual, identidad de género –real o percibida- y característica sexual.”²

9. Se entiende por violencia contra las mujeres a todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.³

10. Los tipos de violencia contra las mujeres son:

a. Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conducen a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

b. Violencia física: Es cualquier acto que inflige daño usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas;

c. Violencia patrimonial: Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

² Párrafo 58 del Informe “Reconocimiento de derechos de personas LGBTI” Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2018, p. 137. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

³ Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer. Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, Documento aprobado por la Asamblea General en la 85ª Sesión plenaria, 20 diciembre de 1993.



- d. Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- e. Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto; entendiéndose por esta como: la inseminación artificial no consentida, la selección prenatal del sexo, la esterilización provocada, la violación, la pornografía infantil, la trata de personas; denigración de las mujeres en los medios de comunicación como objeto sexual, el hostigamiento y acoso sexual, los actos libidinosos, el terrorismo sexual, entre otros, y
- f. Cualquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.**⁴

11. Las modalidades de la violencia contra las mujeres son las siguientes:

- a. Violencia en el ámbito familiar**
- b. Violencia laboral y docente**
- c. Violencia en la comunidad**
- d. Violencia institucional**
- e. Violencia en el noviazgo**
- f. Violencia feminicida**
- g. Violencia obstétrica**
- h. Violencia política**

⁴ Artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México. Aprobada el 31 de julio de 2008, publicada en el periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México. Última reforma publicada el 3 de noviembre de 2020.



12. Para efectos del presente protocolo se entenderá además por violencia de género el ciberbullying, la cosificación, la violencia digital, la violencia por razones de identidad sexual y la violencia por prejuicio, en los casos cuyo propósito sea denigrar o dañar la integridad personal basada en la pertenencia al género femenino o masculino, así como en aquellos casos en los que la conducta se realice con una connotación sexual.

13. Se entenderá por:

- a.** Ciberbullying: A los actos de acoso, hostigamiento, linchamiento, intimidación o ridiculización que se producen por medio de teléfonos celulares, dispositivos electrónicos, redes sociales, líneas de mensajería o plataformas de juego, con el propósito de incomodar, intimidar, dañar, excluir, aislar, mortificar o discriminar a una persona, generando un daño emocional. Esta modalidad abarca las razones de orientación sexual, identidad de género –real o percibida– y característica sexual;
- b.** Violencia digital: Es la violencia ejercida vía redes sociales o canales digitales públicos o privados para obtener, revelar, publicar, difundir, exhibir o reproducir imágenes, audios, textos, grabaciones de voz o contenidos audiovisuales de naturaleza erótica, sexual o pornográfica sin consentimiento de la persona, atentando contra su dignidad, integridad, intimidad y libertad sexual para causar un daño;
- c.** Cosificación: Es el acto de invalidar la dignidad personal que pretende la vulneración de la voluntad, equiparando a las personas con objetos que pueden ser “utilizados” o “sustituidos” instrumentalmente, considerando a la persona como un medio y no un fin por sí misma;
- d.** Violencia por razones de identidad sexual: Forma de violencia social contextualizada que atenta contra la dignidad personal por razones de



identidad, autodenominación o preferencias, “basadas en las características corporales distintas al entendimiento binario de hombre o mujer”⁵.

TÍTULO TERCERO

DE LAS INSTANCIAS UNIVERSITARIAS

- 14.** La Universidad implementará en su quehacer acciones tendentes a prevenir, atender y sancionar la violencia de género, para lo cual deberá designar instancias universitarias responsables de llevar a cabo estas tareas.

- 15.** Las instancias universitarias encargadas de tratar asuntos relacionados con la violencia de género son:
 - a.** Los espacios académicos, representados por la persona titular de la Dirección, Subdirección o Coordinación, según corresponda;
 - b.** La Oficina del Abogado General;
 - c.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
 - d.** La Defensoría de los Derechos Universitarios;
 - e.** La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria;
 - f.** La Dirección General de Comunicación Universitaria, y
 - g.** La Coordinación Institucional de Equidad de Género.

- 16.** Para la correcta aplicación del presente Protocolo, las instancias universitarias tendrán las siguientes obligaciones:
 - a.** Dar a conocer a la comunidad universitaria el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género de la Universidad Autónoma del Estado de México;
 - b.** Capacitar a su personal para la adecuada aplicación del Protocolo;

⁵ Protocolo Nacional de Actuación para Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, México, 2018, pág. 10. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/383250/Protocolo_LGBTI_.pdf



- c. Otorgar atención integral y de manera inmediata a las víctimas de violencia de género;
- d. Orientar a las personas que hayan referido haber sido víctimas de violencia de género a las áreas o dependencias competentes;
- e. Actuar con estricto apego a derecho y al debido proceso;
- f. Respetar y proteger los derechos humanos de las partes involucradas en los casos de violencia de género, y
- g. Las demás que le sean encomendadas por la persona titular de la Rectoría.

17. Los espacios académicos contarán con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Recibir y asesorar a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada que forme parte de su espacio académico para presentar su queja ante la Oficina del Abogado General o ante la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
- d. Remitir a la persona agraviada, o de ser el caso, a la persona presunta agresora, a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica cuando así lo requieran;
- e. Generar una base de datos estadísticos de las quejas y denuncias presentadas en su espacio académico, que deberá remitir a la Coordinación Institucional de Equidad de Género;
- f. Dar seguimiento a las quejas y denuncias presentadas en la Oficina del Abogado General, así como en la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, cuando se trate de casos de violencia de género que involucren a cualquier integrante de su comunidad, y
- g. Establecer directrices y estrategias de prevención de la violencia de género de manera conjunta con la Coordinación Institucional de Equidad de Género, priorizando la atención de las conductas que presentan mayor incidencia.



18. La Oficina del Abogado General contará con las siguientes atribuciones:

- a. Brindar atención de primer contacto;
- b. Orientar y asesorar jurídicamente a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
- c. Recabar quejas y denuncias de violencia de género que sean competencia de la Dirección de Responsabilidad Universitaria;
- d. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad universitaria que correspondan;
- e. Emitir medidas provisionales cuando se considere que la vida, la integridad o la seguridad de la persona agraviada está en riesgo;
- f. Proporcionar acompañamiento a la persona agraviada para presentar su denuncia ante las instancias del fuero común y dar el seguimiento correspondiente;
- g. Otorgar a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad universitaria el acceso a todas las actuaciones que obren en el expediente;
- h. Conducir el procedimiento de responsabilidad universitaria con perspectiva de género;
- i. Solicitar apoyo psicojurídico en caso de que la persona agraviada o la persona presunta responsable lo requieran;
- j. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad universitaria de casos de violencia de género, y
- k. Actuar con estricto apego a lo dispuesto en los ordenamientos que regulan el procedimiento de responsabilidad universitaria.

19. La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proporcionar atención de primer contacto;
- b. Informar y asesorar sobre sus derechos a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;



- c. Recabar quejas y denuncias por casos de violencia de género que sean de su competencia;
- d. Iniciar y sustanciar los procedimientos de responsabilidad administrativa;
- e. Permitir el acceso a las partes involucradas en el procedimiento de responsabilidad administrativa a las actuaciones que conforman el expediente;
- f. Emitir medidas provisionales en los casos que se considere necesario;
- g. Conducir los procedimientos de responsabilidad administrativa con perspectiva de género;
- h. Orientar a la persona agraviada o, en su caso, a la persona presunta agresora al área encargada de brindar apoyo psicojurídico;
- i. Elaborar un registro de quejas, asesorías y procedimientos de responsabilidad administrativa por casos de violencia de género, y
- j. Actuar de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México.

20. La Defensoría de los Derechos Universitarios contará con las siguientes atribuciones:

- a. Verificar que las instancias universitarias cumplan con la aplicación del presente protocolo por medio de visitas de inspección o supervisión;
- b. Asesorar, en primer contacto, a la persona agraviada respecto de las instancias a las que puede acudir para interponer la queja;
- c. Orientar sobre el desarrollo y etapas procesales de los asuntos de violencia de género;
- d. Proporcionar representación jurídica a la persona presunta responsable en los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género;
- e. Iniciar investigaciones de oficio de los actos u omisiones de las servidoras universitarias y los servidores universitarios, órganos de autoridad o de gobierno que toleren o permitan la violencia de género;



- f. Emitir recomendaciones generales y recomendaciones con perspectiva de género dirigidas a los órganos de autoridad o de gobierno, y los servidores universitarios, así como verificar su cumplimiento;
- g. Dar seguimiento al cumplimiento de las resoluciones o dictámenes de responsabilidad por casos de violencia de género en los espacios universitarios, y
- h. Difundir permanentemente entre la comunidad universitaria, a través de los diversos medios de comunicación universitaria, las actividades de defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos universitarios, en especial aquellos dirigidos a prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

21. La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proponer un programa de seguridad institucional con perspectiva de género encaminado a la promoción de espacios seguros y libres de violencia en los espacios universitarios;
- b. Realizar operativos de inspección y vigilancia en los espacios físicos y sus inmediaciones con el fin de garantizar entornos seguros;
- c. Diseñar e implementar cursos de autocuidado y defensa personal como una medida de prevención de delitos hacia integrantes de la comunidad universitaria.
- d. Fungir como intermediario entre las instancias universitarias y las autoridades administrativas estatales o federales cuando se remita o ponga a disposición un objeto o persona que constituya un riesgo para la integridad o seguridad de cualquier integrante de la comunidad universitaria;
- e. Promover la recuperación de espacios públicos que garanticen la seguridad de las mujeres universitarias, y
- f. Armonizar los protocolos de seguridad y protección universitaria con perspectiva de género.



22. La Dirección General de Comunicación Universitaria contará con las siguientes atribuciones:

- a. Divulgar el presente protocolo por medios impresos y digitales entre la comunidad universitaria;
- b. Crear campañas permanentes de difusión relativas a promover una cultura institucional libre de violencia y a prevenir la violencia de género;
- c. Proponer una política digital integral que promueva la queja y la denuncia así como el acceso a la justicia en casos de violencia de género;
- d. Realizar infografías que contengan los mecanismos de queja y denuncia en los casos de violencia de género, las instancias facultadas para conocerlos, así como los derechos de las personas agraviadas, y
- e. Organizar concursos y foros de participación de la comunidad universitaria para la creación de podcast, videos, infografías, fotografías, entre otros, que prevengan y combatan la violencia de género en la institución.

23. La Dirección General de Comunicación Universitaria trabajará de manera conjunta con la Coordinación Institucional de Equidad de Género para el cumplimiento de sus atribuciones.

24. La Coordinación Institucional de Equidad de Género contará con las siguientes atribuciones:

- a. Proporcionar atención de primer contacto;
- b. Establecer estrategias y líneas de acción para prevenir la violencia de género en los espacios universitarios;
- c. Trabajar de manera conjunta con los espacios académicos para implementar medidas de prevención;
- d. Evaluar el impacto y el grado de efectividad de las medidas de prevención;
- e. Difundir entre la comunidad universitaria la ruta crítica de atención integral para casos de violencia de género;
- f. Capacitar a las instancias universitarias en la aplicación del presente protocolo;



- g. Articular la política universitaria con perspectiva de género;
- h. Gestionar la colaboración de dependencias gubernamentales para la impartición de conferencias, cursos y talleres de capacitación en perspectiva de género;
- i. Promover la celebración de convenios entre dependencias y organismos públicos que proporcionen atención médica, psicológica y atención a víctimas, y
- j. Crear una base de datos estadística con información cuantitativa y cualitativa respecto de los casos de violencia de género en la Universidad, que sirva de fundamento a la proyección y diseño de la política universitaria de género.

25. Las atribuciones que señala el presente protocolo serán de manera enunciativa más no limitativa y únicamente en materia de violencia de género, teniendo las instancias universitarias la facultad de realizar, además, aquellas acciones que estimen pertinentes, siempre que no excedan su ámbito de competencia.

26. Las instancias universitarias deberán contar con personal capacitado en perspectiva de género, igualdad sustantiva, violencia de género, atención a víctimas y no discriminación, para facilitar y profesionalizar la atención a las víctimas.

TÍTULO CUARTO DE LA PREVENCIÓN

27. La Universidad implementará una serie de acciones encaminadas a prevenir cualquier conducta que pudiera constituir violencia de género.

28. Las medidas de prevención serán de dos tipos:

- a. **Generales.** Se establecerán en todos los espacios universitarios con la finalidad de tratar de erradicar la violencia de género en cualesquiera de sus manifestaciones.
- b. **Especiales.** Se aplicarán de manera personalizada en cada espacio universitario, atendiendo el grado de incidencia y los tipos de conductas reportadas.



29. Las instancias universitarias responsables de implementar las medidas de prevención son:

Medidas de prevención	
Generales	Especiales
La Coordinación Institucional de Equidad de Género	La Coordinación Institucional de Equidad de Género en colaboración con: <ul style="list-style-type: none">• Los espacios académicos y/o,• La Dirección General de Comunicación Universitaria• La Dirección de Seguridad y Protección Universitaria

30. Las medidas de prevención tendrán como propósito:

- a. Generar una cultura de espacios libres de violencia;
- b. Concientizar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la violencia de género y sus consecuencias, y
- c. Detectar de manera oportuna cualquier acción u omisión que pudiera constituir un factor de riesgo en la seguridad e integridad de alguna persona integrante de la comunidad universitaria.

31. El presente protocolo establece de manera enunciativa, mas no limitativa, las medidas de prevención que se detallan a continuación:

- ✓ Capacitar y formar a la comunidad universitaria en temas de derechos de las mujeres, igualdad, inclusión, masculinidades y violencia de género.
- ✓ Diseñar campañas de sensibilización y concientización dirigidas a la comunidad universitaria para combatir la violencia de género.



- ✓ Realizar visitas periódicas a los diversos espacios universitarios.
- ✓ Proporcionar a los espacios universitarios información básica sobre las formas y manifestaciones de la violencia de género, así como los daños que ésta genera para que se difunda entre la comunidad universitaria.
- ✓ Crear una línea telefónica para brindar asesoría y orientación en temas de violencia de género.
- ✓ Aplicar cuestionarios entre la comunidad universitaria que permitan contextualizar el clima universitario de violencia de género.
- ✓ Brindar en los cursos de inducción para estudiantes de primer ingreso información relacionada con la violencia de género, las instancias universitarias encargadas de su atención, los procedimientos de responsabilidad y las sanciones que existen para quienes incurrir en esta conducta.
- ✓ Elaborar y actualizar de manera continua las herramientas metodológicas para la realización de diagnósticos de violencia de género en coordinación con la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Oficina del Abogado General y la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria que permita identificar:
 - a.** Los espacios universitarios con mayor índice de quejas
 - b.** Las conductas cometidas con mayor frecuencia
 - c.** Las acciones realizadas para su atención y erradicación.



- ✓ Publicar estadísticas derivadas de las acciones académicas y administrativas dedicadas al combate y la erradicación de la violencia de género.
- ✓ Gestionar la colocación y, en su caso, mejora de luminarias, cámaras de videovigilancia y botones de pánico.
- ✓ Celebrar convenios de colaboración con otras instituciones educativas u organismos públicos o privados para realizar actividades que permitan combatir la violencia de género.
- ✓ Difundir entre la comunidad la política universitaria en materia de género y capacitar al personal administrativo en su aplicación.
- ✓ Incluir en las evaluaciones académicas semestrales rubros que permitan identificar posibles conductas que atenten contra la dignidad e integridad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria.

32. Las medidas de prevención que se establecen en el presente protocolo complementarán lo dispuesto en el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad Autónoma del Estado de México.

33. Se dará seguimiento a la aplicación de las medidas preventivas que se establecen en este apartado, las cuales serán sujetas de revisión y actualización permanente.



TÍTULO QUINTO

DE LA ATENCIÓN

- 34.** Cuando cualquier persona integrante de la comunidad universitaria refiera haber sido víctima de violencia de género, la Universidad tendrá la obligación de brindar atención inmediata y sin dilación alguna por medio de las instancias correspondientes.
- 35.** La atención que se proporcione deberá ser integral y sistémica, es decir, incluirá los aspectos físico, psicológico, emocional y jurídico de una asistencia especializada para las partes involucradas, con el objeto de resguardar su integridad personal y proteger sus derechos humanos.
- 36.** Las instancias universitarias encargadas de atender la violencia de género deberán contar con un procedimiento articulado que establezca las funciones a desempeñar en cada etapa, con la finalidad de trabajar de manera coordinada, armónica y eficiente.
- 37.** El procedimiento señalado en el numeral anterior se denominará **ruta crítica de atención integral**.
- 38.** La ruta crítica de atención integral contará con cuatro etapas:
- a. Asistencia inmediata
 - b. Atención especializada
 - c. Investigación
 - d. Procedimiento de responsabilidad

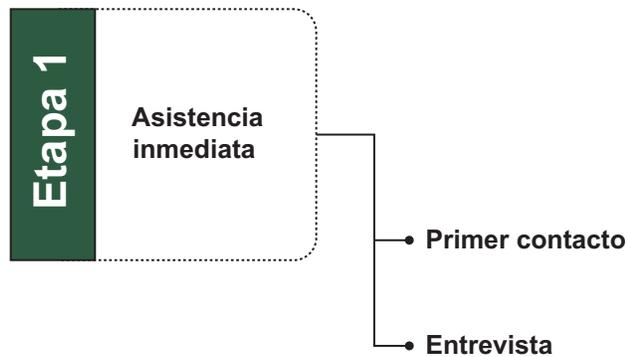


Capítulo I Ruta crítica de atención integral



ETAPA UNO. ASISTENCIA INMEDIATA

39. La asistencia inmediata consiste en brindar atención de primer contacto y de manera individualizada a la persona agraviada, por medio de la escucha, contención, información, orientación y detección de sus necesidades.



A. Primer contacto

40. La persona que considere haber sido víctima de violencia de género o tenga conocimiento directo de un posible caso de violencia de género en la Universidad deberá acudir a cualquier instancia encargada de brindar atención de primer contacto, las cuales son:

- a. Oficina del Abogado General;
- b. Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;



- c. Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. Coordinación Institucional de Equidad de Género, y
- e. Espacios académicos.

41. Las instancias señaladas en el artículo anterior deberán contar con personal capacitado en perspectiva de género, derechos humanos, violencia de género y no discriminación, con la finalidad de que proporcionen un trato especializado a las personas que así lo requieran.

42. La atención de primer contacto tendrá como propósito:

- a. Orientar a las personas que integran la comunidad universitaria cuando refieran haber sido víctimas de violencia de género o tengan conocimiento de la comisión de esta conducta;
- b. Contener emocionalmente a la persona agraviada proporcionando una escucha respetuosa y activa sobre los hechos que constituyen violencia de género;
- c. Informar sobre los procedimientos de responsabilidad que existen en la Universidad para investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- d. Enviar a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica o psicológica, y
- e. Orientar a la persona agraviada a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, según corresponda, con la finalidad de que reciba asesoría jurídica.

43. Una vez que el personal designado como primer contacto establezca comunicación de manera directa con la persona agraviada, deberá proceder de manera inmediata a entrevistarla.

44. Cuando la persona agraviada solicite apoyo u orientación a través de correo electrónico o vía telefónica, el personal que funja como primer contacto deberá enviarla de manera inmediata a la instancia universitaria o dependencia externa que corresponda.



I. Entrevista

- 45.** La entrevista es el diálogo entre el personal designado como primer contacto y la persona agraviada con el fin de escucharla, conocer el hecho victimizante y generar una ruta de atención.
- 46.** Para realizar la entrevista, el personal designado como primer contacto deberá:
- a. Tratar a la persona con empatía y respeto;
 - b. Generar un ambiente de confianza;
 - c. Contar con un espacio seguro e idóneo para entrevistar a la persona de manera individual;
 - d. Escuchar de forma activa y respetuosa los hechos manifestados;
 - e. Omitir expresar comentarios estereotipados y discriminatorios, así como juicios de valor que pudieran desestimar los hechos;
 - f. Evitar cualquier acto que pueda ser motivo de victimización secundaria;
 - g. Proporcionar contención emocional a la persona agraviada;
 - h. Orientar a la persona sobre los recursos y procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender y sancionar la violencia de género;
 - i. Informar sobre las instancias facultadas para presentar su queja o denuncia, así como los requisitos para su presentación, y
 - j. Evitar emitir opiniones, comentarios personales o generar falsas expectativas en la persona agraviada sobre las posibles sanciones.
- 47.** Finalizada la entrevista, la persona que se considera transgredida en su esfera jurídica podrá decidir sobre iniciar o no el procedimiento de responsabilidad, gozando en todo momento de la potestad de desistimiento.
- 48.** En el caso de que la persona agraviada decida presentar su queja, se le orientará para que acuda a la Oficina del Abogado General o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, considerando lo siguiente:



Instancia competente	
Oficina del Abogado General	Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria
Si la persona presunta responsable tiene la calidad de alumna, alumno o personal académico	Si la persona presunta responsable tiene la calidad de personal administrativo

49. En caso de que la persona presunta responsable sea integrante de la comunidad universitaria, se orientará a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria según corresponda, para analizar la viabilidad de iniciar un procedimiento de responsabilidad, independientemente de que la persona agraviada forme parte o no de la comunidad universitaria.

50. En el supuesto de que la persona agraviada forme parte de la comunidad universitaria pero la persona presunta responsable no, se orientará a la Oficina del Abogado General para que a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos se otorgue la asesoría jurídica y el acompañamiento respectivo ante las dependencias externas competentes.

51. El siguiente cuadro ejemplifica de manera sencilla el ámbito de competencia establecido en los numerales 48, 49 y 50 del presente protocolo:



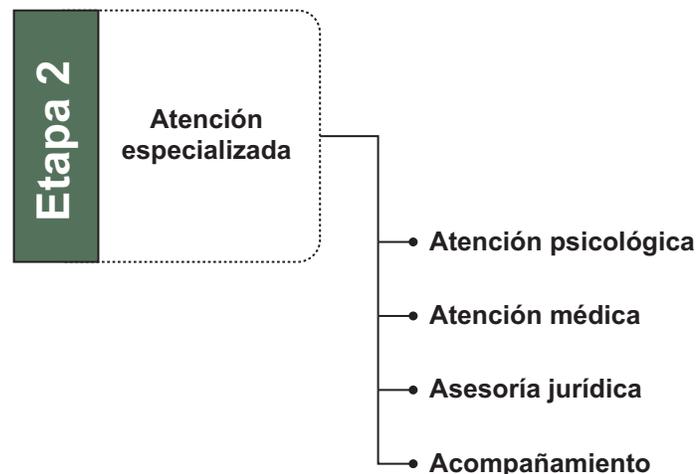
Ámbito de competencia <i>¿La persona agraviada y/o la persona presunta responsable forman parte de la comunidad universitaria?</i>		
Instancia Universitaria	Persona agraviada	Persona presunta responsable
Oficina del Abogado General	✓ La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria	✓ Cuando sea alumna, alumno o forme parte del personal académico
Oficina del Abogado General	✗ La persona agraviada no forma parte de la comunidad universitaria	✓ Cuando sea alumna, alumno o forma parte del personal académico
Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria	✓ La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria	✓ Cuando forme parte del personal administrativo
Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria	✗ La persona agraviada no forma parte de la comunidad universitaria	✓ Cuando forme parte del personal administrativo
Dependencias externas	✓ La persona agraviada forma parte de la comunidad universitaria	✗ Cuando la persona presunta responsable no pertenece a la comunidad universitaria



52. Si durante la entrevista –o en el primer contacto– se observa que la persona agraviada requiere atención médica o psicológica, será reenviada sin dilación alguna a las áreas competentes.

ETAPA DOS. ATENCIÓN ESPECIALIZADA

53. En esta etapa se prioriza la integridad personal y la seguridad jurídica de la persona agraviada por medio de la atención médica y psicológica, así como de la asesoría jurídica.
54. La atención requerida se determinará con base en lo que se observe durante la entrevista, es por ello que el personal de primer contacto deberá enviar a la persona agraviada a la área encargada de brindar atención especializada correspondiente al caso.
55. Cuando existan asuntos que no sean competencia de la Universidad, el personal universitario dará el acompañamiento respectivo u orientará a la persona agraviada a las dependencias externas encargadas de brindar atención médica y psicológica.





A. Atención médica

- 56.** En los casos de violencia de género, la atención médica se proporcionará bajo los siguientes supuestos:
- a. Si la persona agraviada lo solicita, y
 - b. Cuando la instancia universitaria designada como primer contacto envíe a la persona agraviada a las áreas encargadas de brindar atención médica.
- 57.** La atención médica tendrá por objeto procurar y resguardar la integridad física de la persona agraviada.
- 58.** Las áreas competentes para proporcionar atención médica por violencia de género son:
- a. El área de enfermería de cada espacio académico, así como de aquellos espacios universitarios que cuenten con una;
 - b. Protección universitaria, y
 - c. Las Instituciones de Seguridad Social.
- 59.** La atención médica se realizará observando los siguientes criterios:
- ✓ Brindar primeros auxilios en caso de urgencia
 - ✓ Solicitar los datos personales
 - ✓ Verificar si la persona se orienta en tiempo y espacio
 - ✓ Realizar una revisión y valoración médica
 - ✓ Revisar si la persona agraviada cuenta con lesiones o signos que pudieran ser resultado de violencia o maltrato físico
 - ✓ Elaborar la historia clínica
 - ✓ Emitir un informe o parte médico



60. El personal médico brindará atención con un enfoque de perspectiva de género.
61. La atención médica que se proporcione en estos casos será de primer nivel, es decir, se realizarán únicamente revisiones o valoraciones de personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género, y se brindará auxilio inmediato en los casos que así lo requieran, sin que ello implique una atención médica especializada.
62. En aquellos casos en que sea necesario atender a la persona de urgencia o requiera hospitalización, tratamientos o atención especial, se deberá orientar a la persona agraviada a las instancias de salud respectivas, a efecto de que reciban los cuidados necesarios.
63. Para el caso de que la persona agraviada sea menor de edad, ésta deberá estar acompañada de su madre, padre o persona tutora durante la revisión.
64. Cuando una persona refiera haber sido víctima de violencia sexual el personal médico deberá observar lo siguiente:
 - a. Registrará sólo aquellos signos de violencia que sean visibles;
 - b. Está prohibido realizar exploración clínica instrumental del área genital;
 - c. Informará a la persona sobre el derecho que tiene a realizar su denuncia y la orientará a la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género;
 - d. Informará a la persona acerca de las instituciones de salud a las que puede acudir;
 - e. Dará aviso a la Fiscalía Central para la Atención de Delitos Vinculados a la Violencia de Género, y
 - f. Explicará a la persona agraviada de forma accesible sus derechos conforme lo establece la **Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención**, precisando lo siguiente:



Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005

6.4.2.3. En caso de violación, las instituciones prestadoras de servicios de atención médica, deberán, de acuerdo a la norma oficial mexicana aplicable, ofrecer de inmediato y hasta en un máximo de 120 horas después de ocurrido el evento, la anticoncepción de emergencia, previa información completa sobre la utilización de este método, a fin de que la persona tome una decisión libre e informada.

6.4.2.4. Informar de los riesgos de posibles infecciones de transmisión sexual y de la prevención a través de la quimioprofilaxis y de acuerdo a la evaluación de riesgo, prescribir la profilaxis contra VIH/SIDA conforme a la norma oficial mexicana aplicable, tomando en cuenta la percepción de riesgo de la usuaria o el usuario.

6.4.2.7. En caso de embarazo por violación, y previa autorización de la autoridad competente, en los términos de la legislación aplicable, las instituciones públicas prestadoras de servicios de atención médica, deberán prestar servicios de aborto médico a solicitud de la víctima interesada, en caso de ser menor de edad, a solicitud de su padre y/o su madre, o a falta de éstos, de su tutor o conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

En todos los casos se deberá brindar a la víctima, en forma previa a la intervención médica, información completa sobre los posibles riesgos y consecuencias del aborto, a efecto de garantizar que la decisión de la víctima sea una decisión informada conforme a las disposiciones aplicables.

6.6.1. Corresponde a las y los prestadores de servicios de salud informar a la persona afectada sobre su derecho a denunciar los hechos de violencia que se presenten, la existencia de centros de apoyo disponibles, así como los pasos a seguir para acceder a los servicios de atención, protección y defensa para quienes sufren de violencia familiar o sexual, facilitando y respetando la autonomía en sus decisiones e invitando a continuar el seguimiento médico, psicológico y de trabajo social.



B. Atención psicológica

65. La atención psicológica que ofrezca la Universidad deberá ser integral, es decir, considerará la situación de la persona agraviada, así como de la persona presunta responsable.

66. Las áreas competentes para proporcionar atención psicológica en la Universidad son:

- a. El área de psicología de la Dirección de Responsabilidad Universitaria adscrita a la Oficina del Abogado General;
- b. El Centro de Investigación en Ciencias Médicas (CICMED), y
- c. El Centro de Estudios y Servicios Psicológicos Integrales (CESPI).

67. La atención psicológica deberá ser proporcionada bajo los siguientes criterios:

- ✓ Solicitar los datos personales;
- ✓ Proporcionar contención emocional a la persona agraviada cuando lo requiera;
- ✓ Dar atención psicológica con perspectiva de género;
- ✓ Atender a la persona agraviada en situación de crisis;
- ✓ Realizar acompañamiento psicojurídico, y
- ✓ Elaborar un diagnóstico psicológico.

68. La Universidad podrá auxiliarse de dependencias gubernamentales con las que exista acuerdo de colaboración para brindar atención psicológica.



C. Asesoría jurídica

69. Las instancias universitarias encargadas de otorgar asesoría jurídica en los casos de violencia de género en los que se involucre cualquier integrante de la comunidad universitaria son:

- a.** La Oficina del Abogado General, y
- b.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria.

70. La asesoría jurídica tendrá por objeto:

- a.** Dar a conocer a la persona agraviada, así como a la persona presunta responsable, sus derechos;
- b.** Explicar los procedimientos con los que cuenta la Universidad para atender, investigar y en su caso sancionar la violencia de género;
- c.** Informar los requisitos que deberá contener su escrito de queja o denuncia y los documentos que lo deberán acompañar para iniciar el procedimiento de responsabilidad;
- d.** Orientar a la persona agraviada respecto de las instancias del fuero común o federal a las que puede acudir para presentar su denuncia y ejercer sus derechos, y
- e.** Dar a conocer las sanciones que establece el estatuto universitario, así como sus alcances en caso de que se acredite la responsabilidad.

71. La asesoría jurídica se proporcionará con perspectiva de género.

D. Acompañamiento

72. Es la asesoría y asistencia que se proporciona a la persona agraviada por parte de la Oficina del Abogado General ante las instituciones públicas en las que pretenda iniciar o haya iniciado un procedimiento, transmitiéndole apoyo y confianza.



73. El acompañamiento procederá cuando:

- a.** Una persona integrante de la comunidad universitaria haya sido víctima de violencia de género por una persona ajena a la Universidad, y
- b.** Se cometa un acto de violencia de género en contra de una persona integrante de la comunidad universitaria que además de sujetarse a los procedimientos de responsabilidad que establece la Universidad constituya un delito.

74. La Dirección de Asuntos Jurídicos adscrita a la Oficina del Abogado General será la dependencia administrativa responsable de dar acompañamiento jurídico a la persona agraviada.

75. El acompañamiento que proporciona el personal de la Universidad no implica responsabilidad alguna respecto de los actos u omisiones que lleven a cabo las dependencias de procuración y administración de justicia del Estado o la Federación.

ETAPA TRES. INVESTIGACIÓN

76. Corresponderá a la Dirección de Responsabilidad Universitaria, así como a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria investigar sobre hechos que pudieran constituir una probable falta de responsabilidad universitaria o administrativa por violencia de género.

77. La Dirección de Responsabilidad Universitaria conocerá de los casos de violencia de género que se presenten derivados de posibles faltas de responsabilidad universitaria por los siguientes medios:

- a.** Oficio;
- b.** Queja, y
- c.** Derivado de las auditorías.



78. Los requisitos para presentar una queja por **responsabilidad universitaria** son:

Requisitos

- I. A quien se dirige;
- II. El nombre del quejoso y, en su caso, de quien promueva en su nombre;
- III. El domicilio para recibir notificaciones, dentro de la circunscripción del espacio universitario correspondiente o de la Oficina del Abogado General;
- IV. El nombre del presunto responsable;
- V. Los planteamientos o solicitudes que se hagan;
- VI. Los hechos en que sustente la queja narrándolos sucintamente con claridad y precisión;
- VII. Las disposiciones legales en que se sustente, de ser posible, y
- VIII. Las pruebas que se ofrezcan, en su caso.

Al escrito de queja se deberá adjuntar:

- El documento que acredite su personalidad, cuando no se gestione a nombre propio.

Los documentos que ofrezca como prueba en su caso.

79. La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria conocerá de los casos de violencia de género que se presenten derivados de posibles faltas de responsabilidad administrativa por los siguientes medios:

- a. Oficio;
- b. A petición de parte (queja o denuncia), y
- c. Derivada de las evaluaciones que realice esta Dirección.



80. Los requisitos para presentar la denuncia o queja por **responsabilidad administrativa** son:

Requisitos

- I. Nombre de la persona a quien se dirige;
- II. Nombre completo de la persona quejosa o denunciante y, en su caso, de quien promueva en su nombre, así como su correo electrónico y número telefónico, cuando la denuncia no sea anónima;
- III. Nombre de la persona presunta responsable, de ser posible señalar su empleo, cargo o comisión, y lugar de área de adscripción;
- IV. Domicilio para oír y recibir notificaciones, que deberá ser dentro de la circunscripción del espacio correspondiente o de la Dirección General;
- V. Hechos en que se sustente la queja narrándolos sucintamente y con claridad, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar, o las razones que a juicio de la persona denunciante expliquen por qué se trata de una falta administrativa;
- VI. Planteamiento o solicitudes que se hagan;
- VII. Enunciar las pruebas que en su caso se tengan, y
- VIII. Disposiciones legales en que se sustente, de ser posible.

Anexo al escrito deberá presentarse el documento que acredite la personalidad de la persona quejosa o denunciante, cuando en este último caso no sea anónima, o de la persona que gestiona en su nombre.

81. En caso de que la persona que desea presentar su queja o denuncia sea menor de edad, deberá acudir con su madre, padre o persona tutora.

82. La procedencia de una queja o denuncia estará determinada por el cumplimiento de los requisitos que se establecen en este apartado.



- 83.** Los espacios universitarios que tengan conocimiento de algún hecho que pudiera constituir violencia de género cometido en la Universidad o que afecte o involucre a cualquier persona integrante de su comunidad deberán informar de manera inmediata, a través de su titular, a la Dirección de Responsabilidad Universitaria o a la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria según sea el caso, para que se inicie la investigación de oficio o se recabe la denuncia o queja correspondiente.
- 84.** De ser recibida la queja o denuncia ante cualquiera de la direcciones que corresponda, se informará al espacio universitario al que pertenezca tanto la persona agraviada como la presunta responsable.
- 85.** Una vez recabada la denuncia o queja se elaborará un plan de atención integral para la persona que refiera haber sido víctima de violencia de género.
- 86.** El plan de atención integral será una herramienta que permitirá detectar las necesidades de la persona agraviada, el grado de afectación y su nivel de riesgo, con la finalidad de generar apoyo integral a partir de una estrategia detallada e individualizada.
- 87.** Los aspectos que deberá contener el plan se precisan en el apartado de anexos.
- 88.** Una vez elaborado el plan de atención integral se remitirá a la Coordinación Institucional de Equidad de Género a fin de que ésta realice las gestiones necesarias con las áreas competentes para su cumplimiento.

ETAPA CUATRO. PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD

- 89.** Esta etapa iniciará cuando exista una queja o denuncia en contra de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria y que derivado de la investigación se considere que existen elementos suficientes para instaurar un procedimiento de responsabilidad con el propósito de realizar todas las actuaciones y diligencias que



se requieran para conocer la verdad de los hechos y de ser procedente sancionar a la persona que resulte responsable.



A. De los derechos y obligaciones de las partes del procedimiento de responsabilidad

90. Las partes de un procedimiento de responsabilidad son:

- a. La persona agraviada, y
- b. La persona presunta responsable.

91. Son derechos de la persona agraviada:

- a. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- b. Contar con protección de sus datos personales;
- c. Estar debidamente representada;
- d. Tener acceso a cada una de las actuaciones y a estar informada de los avances en el procedimiento;
- e. Evitar realizar actos que puedan constituir una revictimización;
- f. Que se le proporcione apoyo psicojurídico cuando sea necesario, y
- g. Que se garantice su derecho a la verdad y acceso a la justicia.

92. Son obligaciones de la persona agraviada:

- a. Respetar los tiempos de cada una de las etapas que conforman el procedimiento;
- b. Aportar todos los elementos probatorios que fortalezcan su dicho;



- c. Actuar con decoro ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- d. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;
- e. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias, ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, y
- f. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

93. Son derechos de la persona presunta responsable:

- a. Conocer los hechos y la falta que se le imputan;
- b. Ser tratada con respeto, sin discriminación y libre de juicios y estereotipos;
- c. Estar debidamente representada por alguna persona de su confianza o por la Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. Contar con su garantía de audiencia;
- e. Que se le brinde protección a sus datos personales hasta en tanto finalice el procedimiento;
- f. Aportar elementos probatorios que considere relevantes para desvirtuar la conducta que se le imputa, siempre que se presenten en los términos señalados y de conformidad con la normatividad aplicable;
- g. Tener acceso a las actuaciones que obran en el expediente, y
- h. Que se le garantice el debido proceso.

94. Son obligaciones de la persona presunta responsable:

- a. Actuar dentro los tiempos establecidos en cada una de las etapas del procedimiento de conformidad con la normatividad universitaria aplicable;
- b. Conducirse con respeto ante el personal encargado de la substanciación de su procedimiento;
- c. Asistir cuando se le cite a alguna diligencia;



- d. Guardar dispositivos electrónicos o cualquier otro aparato tecnológico durante las comparecencias ya que está prohibido realizar cualquier tipo de grabación, así como hacer uso del teléfono celular, y
- e. Las demás que establezca la normatividad aplicable.

B. De la substanciación del procedimiento

- 95. Cuando una persona presunta responsable pueda ser sujeta de responsabilidad universitaria y administrativa, se determinará el tipo de procedimiento a iniciarse a partir de la categoría académica o administrativa que haya ostentado al momento de cometer los actos de violencia de género.
- 96. La Oficina del Abogado General, a través de la Dirección de Responsabilidad Universitaria, substanciará el procedimiento responsabilidad universitaria con base en lo dispuesto en el Acuerdo por el que se establece el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- 97. La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria substanciará el procedimiento de responsabilidad administrativa de conformidad con lo establecido en el Reglamento del Procedimiento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México.
- 98. Al iniciar un procedimiento de responsabilidad, las direcciones atendiendo el nivel de riesgo de la persona agraviada implementarán, de ser el caso, medidas provisionales con el objeto de proteger su integridad personal.
- 99. Las medidas provisionales constituirán acciones de naturaleza preventiva con el fin de evitar daños de imposible reparación, sin que su implementación prejuzgue o establezca una responsabilidad supuesta o infundada a la persona presunta responsable.



- 100.** Durante el procedimiento de responsabilidad se le deberá otorgar garantía de audiencia a la persona presunta responsable con la finalidad de que sea oída y realice las manifestaciones que estime pertinentes.
- 101.** La Dirección que radicó y sustanció el procedimiento de responsabilidad deberá realizar todas las actuaciones hasta la conclusión del mismo.
- 102.** El procedimiento de responsabilidad se realizará con estricto apego a la normatividad universitaria emitida para tal efecto, salvaguardando en todo momento los derechos de las partes involucradas.
- 103.** Queda prohibida cualquier práctica de mediación y conciliación para casos de violencia de género, así como la confrontación de las partes involucradas en el procedimiento.

TÍTULO SEXTO DE LA SANCIÓN

- 104.** La Dirección de Responsabilidad Universitaria, una vez desahogado el procedimiento respectivo, emitirá una propuesta de dictamen que será enviada al órgano de gobierno que corresponda para su discusión y aprobación.
- 105.** La Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria, al concluir las etapas del procedimiento de responsabilidad administrativa, elaborará una propuesta de resolución que será remitida al Consejo Universitario para que a través de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones se valore, dictamine y establezca la versión final que será sometida a votación en sesión de Pleno del H. Consejo Universitario, de acuerdo con el Estatuto Universitario y demás normatividad aplicable.



106. La resolución o dictamen representan el fin del procedimiento y es a través de éstos que se determinará la responsabilidad o no responsabilidad de la persona presunta responsable.
107. Las resoluciones o dictámenes que se emitan deberán contar perspectiva de género y estar debidamente fundadas y motivadas.
108. Para el caso de que se determine la responsabilidad de la persona agresora, las resoluciones o dictámenes deberán incluir, además de lo señalado en el numeral anterior, las sanciones a las que haya lugar.
109. Las sanciones que deriven de los procedimientos de responsabilidad por casos de violencia de género se emitirán observando lo dispuesto en el estatuto universitario y demás normatividad aplicable.
110. En caso de probarse una falta de responsabilidad universitaria, las sanciones se impondrán atendiendo la categoría de la persona responsable, siendo las siguientes:
 - a. Para el **alumnado**, de acuerdo al artículo 46 del Estatuto Universitario serán:
 - I. Amonestación
 - II. Nota de demérito
 - III. Suspensión hasta por seis meses
 - IV. Expulsión definitiva de la Universidad
 - V. Derogada
 - VI. Suspensión mayor a un ciclo escolar y hasta por dos ciclos escolares
 - VII. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario.
 - b. Para el **personal académico**, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto Universitario serán:
 - I. Extrañamiento escrito
 - II. Suspensión hasta por tres meses



- III. Suspensión hasta por seis meses
 - IV. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario
 - V. Inhabilitación temporal de uno hasta cuatro años
 - VI. Inhabilitación definitiva
 - VII. Destitución
- c. En el supuesto de que las personas responsables **hayan concluido sus estudios en la Universidad Autónoma del Estado de México pero aún no obtengan certificado, título, diploma o grado correspondiente**, las sanciones podrán ser:
- I. Resarcimiento del daño causado al patrimonio universitario
 - II. Suspensión de seis meses y hasta por dos años de derechos escolares
 - III. Cancelación de derechos escolares
- 111.** En caso de probarse una falta de responsabilidad administrativa, las sanciones serán las siguientes:
- a. Para el **personal administrativo**, de acuerdo con los artículos 51 *sexies* del Estatuto Universitario y 103 del Reglamento de Responsabilidad Administrativa de la Universidad Autónoma del Estado de México se impondrán:
- I. Amonestación
 - II. Suspensión del empleo, cargo o comisión, hasta por noventa días naturales
 - III. Destitución del empleo, cargo o comisión
 - IV. Resarcimiento del daño o perjuicio ocasionado a la Universidad
 - V. Inhabilitación temporal o permanente para desempeñar el empleo, cargo o comisión en la Universidad.
- 112.** La imposición de las sanciones se hará tomando en cuenta las condiciones personales y los antecedentes de la persona responsable, las circunstancias en las que ocurrieron los hechos, la gravedad de éstos, la afectación a la persona agraviada y a la comunidad universitaria, así como la reincidencia. Además de las



sanciones, las resoluciones o dictámenes deberán incluir medidas de restauración comunitaria.

113. Las medidas de restauración comunitaria son aquellas acciones que reconocen la existencia de una afectación en la dignidad o integridad personal por actos de violencia de género, y que buscan reencauzar comportamientos que atentan contra la convivencia equitativa, justa y respetuosa de los espacios universitarios.

114. Cuando se acredite la responsabilidad de la persona agresora, y en los casos que sea posible, la resolución o dictamen podrán incluir una o más de las siguientes medidas de restauración comunitaria:

I. Orientación a atención psicológica a ambas partes o una sola

- Atención psicológica centrada en la problemática detectada en la queja presentada y el análisis de la mediación, del caso.

II. Capacitación en materia de:

- Uso del lenguaje en espacios universitarios
- Gestión de protocolos en situaciones de violencia en espacios académicos
- Legislación y ordenamientos universitarios
- Derechos humanos y universitarios
- Perspectiva de género
- Herramientas institucionales para combatir la violencia por razones de identidad sexual y de género

III. Actividades de formación y sensibilización:

- Las direcciones podrán sugerir como medida complementaria la atención y formación en temas de género a fin de sensibilizar y promover cambio de



actitudes y conductas encaminadas al combate y erradicación de este tipo de violencia en la Universidad. La cantidad de horas y las instancias que deberán participar del proceso de mediación deberá determinarse en función de la recurrencia de casos en el orden individual y comunitario.

- 115.** Cuando la persona presunta responsable no esté conforme con el dictamen emitido por el Consejo de Gobierno derivado de los procedimientos de responsabilidad universitaria, podrá interponer recurso de revisión ante el Consejo Universitario dentro de un plazo no mayor a diez días posteriores a la notificación.
- 116.** En el supuesto de que la persona responsable no esté conforme con el acuerdo de Determinación de la Responsabilidad Administrativa emitido, podrá interponer ante la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria el recurso de reclamación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación.
- 117.** Una vez que el dictamen de responsabilidad queda firme, corresponde a la persona titular de la Dirección, Coordinación, Consejo de Gobierno o Consejo Asesor, en el caso de la Administración Central, la aplicación, ejecución y supervisión del cumplimiento de la sanción o sanciones determinadas.

TÍTULO SÉPTIMO

DEL SEGUIMIENTO

- 118.** Para monitorear el grado de avance en la implementación del presente protocolo, así como el cumplimiento y la efectividad de las atribuciones encomendadas a cada instancia universitaria, se creará un Comité de Seguimiento y Evaluación.
- 119.** El Comité de Seguimiento y Evaluación se conformará por las siguientes instancias:

I. Presidencia

- a.** La persona titular de la Rectoría;



II. Secretaría Técnica

- b. La persona titular de la Coordinación Institucional de Equidad de Género;

III. Vocalías

- a. La persona titular de la Dirección de Responsabilidad Universitaria;
- b. La persona titular de la Dirección General de Evaluación y Control de la Gestión Universitaria;
- c. La persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios;
- d. La persona titular de la Dirección de Seguridad y Protección Universitaria, y
- e. La persona titular de la Dirección General de Comunicación Universitaria.

- 120. Las personas integrantes del Comité de Seguimiento y Evaluación podrán designar a personas suplentes, las cuales deberán acudir a las sesiones cuando las personas titulares no puedan asistir.
- 121. Las personas que sean designadas como suplentes deberán ocupar un rango inmediato inferior al de la persona que es reconocida como titular.
- 122. Las sesiones del Comité se llevarán a cabo de manera trimestral, correspondiendo a la Secretaría Técnica la emisión de la convocatoria, señalando lugar, fecha y hora de la reunión.
- 123. Es competencia de la Secretaría Técnica notificar a las personas integrantes del Comité la celebración de las sesiones de seguimiento y evaluación del protocolo con al menos cinco días hábiles anteriores a la fecha de la sesión.
- 124. El Comité podrá invitar a la persona titular de cualquier espacio académico para que acuda a las sesiones cuando la naturaleza de los asuntos a tratar así lo ameriten, la cual contará con voz pero sin voto.
- 125. Las funciones que tendrá el Comité de Seguimiento y Evaluación son:



- a. Llevar a cabo sesiones de manera trimestral para dar seguimiento a la aplicación del protocolo;
 - b. Revisar los avances de la ejecución de las medidas de prevención que establece el protocolo y definir nuevas estrategias;
 - c. Verificar que cada instancia universitaria cumpla con las atribuciones que le son encomendadas para atender a las personas que refieran haber sido víctimas de violencia de género;
 - d. Monitorear la efectividad de la aplicación de la ruta crítica de atención integral;
 - e. Establecer las vías de actualización del protocolo, así como los mecanismos de revisión permanente;
 - f. Determinar las prácticas de seguimiento y evaluación del protocolo, tales como encuestas, entrevistas y sondeos de opinión;
 - g. Votar los acuerdos que emita el Comité, y
 - h. Remitir al Consejo Universitario un informe semestral sobre la implementación del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género.
- 126.** La persona titular del espacio académico que corresponda, acudirá al Comité de Seguimiento y Evaluación para rendir un informe respecto de las acciones que se han llevado a cabo para dar cumplimiento al protocolo, la atención otorgada a las personas agraviadas, así como las medidas de prevención especiales implementadas en su espacio. También deberá informar al Consejo de Gobierno dicho seguimiento de manera semestral.
- 127.** Para evaluar la efectividad de la implementación de las medidas de prevención, atención y sanción que establece el Protocolo, el Comité trabajará en la conformación de indicadores que permitan medir los resultados.
- 128.** Las funciones del Comité, así como todo lo relativo a su conformación se regulará en los lineamientos que se emitan para tal efecto.



TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Protocolo en el órgano oficial.

SEGUNDO. El presente Protocolo entrará en vigor el día de su expedición.

TERCERO. Se derogan las disposiciones de la legislación universitaria de igual o menor jerarquía que se opondan al presente acuerdo.

Lo tendrá entendido la Administración y la comunidad universitaria.

DADO EN EL EDIFICIO CENTRAL DE RECTORÍA, EN LA CIUDAD DE TOLUCA DE LERDO, ESTADO DE MÉXICO, A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

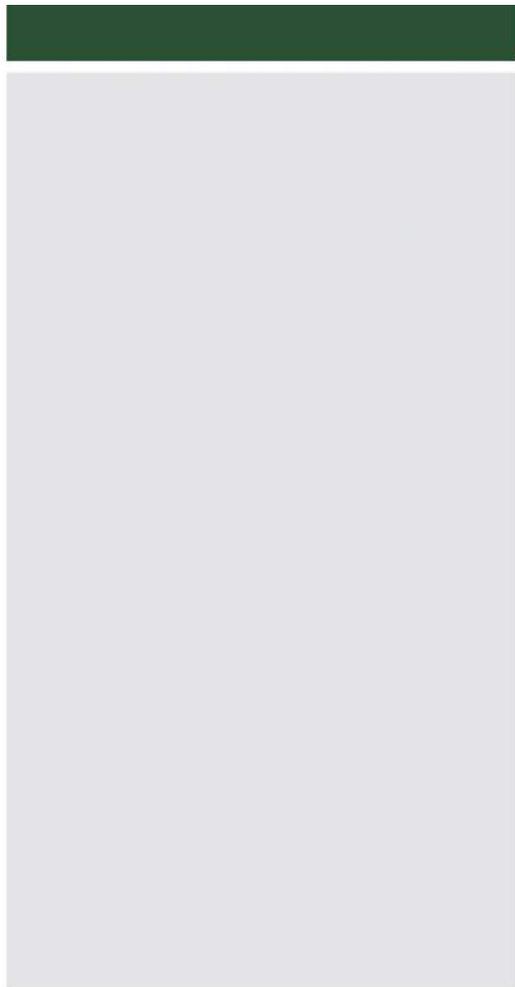
POR TANTO Y CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 24 FRACCIÓN I DE LA LEY DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO, MANDO SE PUBLIQUE, CIRCULE, OBSERVE Y SE LE DÉ EL DEBIDO CUMPLIMIENTO.

Toluca, Estado de México, 29 de enero de 2021.

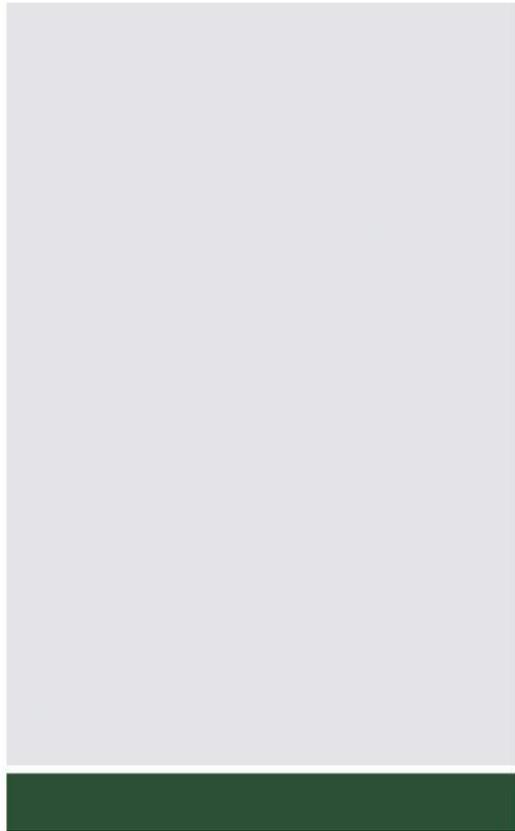
PATRIA, CIENCIA Y TRABAJO

“2021, Celebración de los 65 años de la Universidad Autónoma del Estado de México”

**DOCTOR EN EDUCACIÓN
ALFREDO BARRERA BACA
R E C T O R**



ANEXOS





PLAN DE ATENCIÓN INTEGRAL

Fecha _____

Nombre de la persona agraviada:

Probable falta de responsabilidad:

Requiere medidas provisionales:

Sí / No

¿Cuáles?

Recibió atención médica o psicológica de primer contacto

Sí / No

Resultado del diagnóstico:

Tipo de procedimiento de responsabilidad

Universitario / Administrativo

Requiere acompañamiento jurídico

Sí / No

Instituciones a acudir:

Necesita atención médica o psicológica de manera periódica o permanente

Sí / No

¿Cuál?

Atención médica / Atención psicológica / Ambas

Institución o área que atenderá:



Materiales Formativos y de Prevención

¿Cómo denunciar la violencia en la UAEMéx?



Sigue el Procedimiento de Responsabilidad Universitaria

Incluye en tu denuncia:

- A quién se dirige
- Nombre y espacios académico
- Datos de contacto
- Nombre del presunto responsable
- Narración de los hechos
- De ser posible, incluir pruebas

Tu denuncia será confidencial

Denuncia con

Abogado General:
☎ 722 226 23 52

✉ abogado@uaemex.mx

Defensoría de los Derechos
Universitarios:

☎ 722 213 05 91 · 722 283 20 34

✉ abogado@uaemex.mx

Dirección de tu espacio académico



ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



NIVELES ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

VERBAL

Peticiones **inapropiadas** para tener relaciones sexuales



Comentarios con **contenido sexual**



Presionar después de una ruptura **sentimental**

Presionar para aceptar citas fuera del **ámbito laboral académico**



NO VERBAL

Exhibicionismo y **persecución**



Acercamientos, miradas y **gestos con connotación sexual**



Intento de **tocamientos**



VERBAL CON CONTACTO FÍSICO

Presión para ceder ante **actos sexuales no deseados**

Tocamientos y roces **no deseados**



Acorralamiento

Acoso laboral causado por **hostigamiento**



#UAEMLibreDeViolencia

ADMINISTRACIÓN 2017-2021





ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

DIFERENCIAS

No existe **subordinación**



Sucede en cualquier **lugar**

Existe relación **laboral** o **escolar**



No necesariamente hay conductas **reiteradas**



No necesariamente existe **complicidad**



#UAEMLibreDeViolencia

Hay conductas **verbales** y **físicas** con connotación **sexual**



Hay conductas **reiteradas**

ADMINISTRACIÓN 2017-2021





**En caso de sufrir este tipo de violencia
puedes denunciar con:**

**Abogado General
Teléfono: 722 226 23 52
Correo: abogado@uaemex.mx**



PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

No te quedes callada(o) **¡DENUNCIA!**

Erradiquemos el **bullying**, **hostigamiento** y **acoso sexual**

Acude a los siguientes espacios:



Oficina del Abogado General

722 226 23 00 | 722 226 2352 Ext. 11460 | abogado@uaemex.mx



Dirección del espacio académico



Defensoría de los Derechos Universitarios

722 213 0591 | 722 283 20 34 | ddu@uaemex.mx



Incluye en tu denuncia

- A quién se dirige
- Tu nombre y espacio académico



E-mail y teléfono

Nombre del presunto(a) responsable



Plantear solicitud

Narrar los hechos con precisión



Incluir pruebas



Tu denuncia será **confidencial** y **sin careos**



Consulta la versión extendida



ESCANÉAME

#UAEMLibreDeViolencia



ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



Universidad Autónoma del Estado de México

DECÁLOGO PARA UN LENGUAJE NO SEXISTA

El sexismo es el conjunto de prácticas sociales que mantienen en situación de subordinación y explotación a un sexo, valorando positivamente al otro. El sexo que sufre el menosprecio sistemático en todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas es el femenino.

USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL 1

Ejemplo:
Expresión sexista: El hombre descubrió el fuego.
Alternativa no sexista: La humanidad descubrió el fuego.

USO DE ABSTRACTOS 2

Ejemplo:
Expresión sexista: Enviar los documentos a los coordinadores.
Alternativa no sexista: Enviar los documentos a las coordinaciones.

USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES 3

Ejemplo:
Expresión sexista: Los usuarios morosos deben.
Alternativa no sexista: Las y los usuarios morosos deben.

USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS EN LOS VOCATIVOS 4

Ejemplo:
Expresión sexista: Estimado - Interesado.
Alternativa no sexista: Estimada/o -In teresada(a).

NO USO DE LA ARROBA @ 5

Ejemplo:
Expresión sexista: Funcionari@s.
Alternativa no sexista: Funcionarios y funcionarias.

6 USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES

Ejemplo:
Expresión sexista: Las secretarías.
Alternativa no sexista: El personal secretarial.

7 USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA

Ejemplo:
Expresión sexista: Sra. de Pérez o Sra. Érika Gómez de Pérez.
Alternativa no sexista: Erika Gómez o Sra. Gómez.

8 ERRADICAR TÉRMINOS PEYORATIVOS

Ejemplo:
Expresión sexista: Las indias.
Alternativa no sexista: Las personas indígenas.

9 USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS

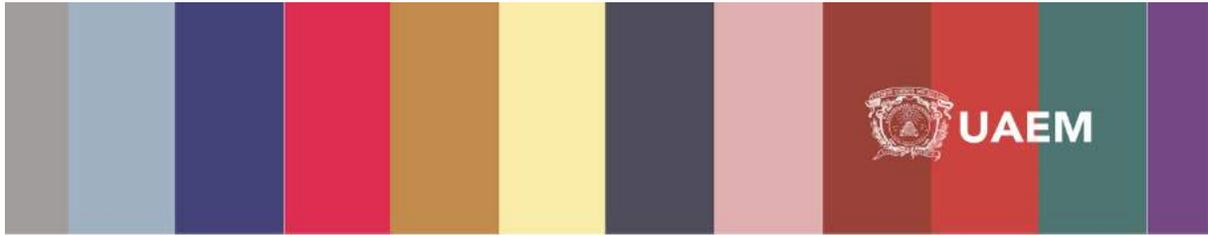
Ejemplo:
Mujeres y hombres participando en actividades libres de estereotipos y de manera equitativa.

10 LENGUAJE GESTICULAR

Ejemplo:
El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.

AG

Abogada General



Ley Olimpia

no más *packs*, ciberacoso y pornovenganza

¿Cómo surge?

La Ley Olimpia toma el nombre de **OLIMPIA CORAL MELO**, quien a los 18 años fue víctima de violencia digital cuando un video sexual acabó con su reputación en su pequeña ciudad Huauchinango, Puebla.



¿En qué consiste?

La Ley Olimpia no se refiere a una ley como tal, sino a un **conjunto de reformas legislativas** encaminadas a reconocer la violencia digital y a sancionar los delitos que violen la **INTIMIDAD SEXUAL** de las personas a través de medios digitales.



Fuente:

<http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>

Para mayor información:

722 213 05 91



¿Qué es la violencia digital?

Todas aquellas acciones en las que se expongan, difundan o reproduzcan imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento o mediante engaño y coerción, ya sea a través de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

CONSECUENCIAS: daño psicológico, económico y sexual, tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral a quienes han sido agredidas y a sus familias.



¿Qué garantiza?

La integridad, la dignidad y la vida privada.

De esta manera se avanza para garantizar el derecho fundamental del ejercicio libre y protegido a la autodeterminación sexual de las personas.



Sanciones para el Estado de México

El Código Penal del Estado de México establece las siguientes sanciones:

- De 1 a 5 años y de 3 a 7 años de prisión
- Multa de 200 a 500 y de 200 a 400 Unidades de Medida y Actualización (UMA).



ACTOS CONSIDERADOS HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Señas o comentarios lascivos
- Tocamientos o manoseos
- Dar regalos a cambio de favores sexuales
- Conductas dominantes o agresivas para someter sexualmente
- Espiar a alguien mientras se cambia de ropa o está en el sanitario
- Chantajes para obtener proposiciones o favores sexuales

- Tener represalias por rechazo a proposiciones sexuales
- Rumores o bromas sobre el cuerpo o la sexualidad de una persona
- Insinuaciones de carácter sexual no recíprocas
- Difundir imágenes de naturaleza sexual sin consentimiento
- Exhibicionismo

Fuentes:

<http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/51046/PROTOCOLO_PARA_JUZGAR-CON_PERSPECTIVA_DE_GENERO_1_.pdf
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48447/MANUAL_DE_BUENAS_PRACTICAS.pdf
<https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>

**Si requieres información
al respecto, llama al:
722 213 05 91**

ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



MARCO JURÍDICO MEXICANO DE **PROTECCIÓN DE LA MUJER CONTRA LA VIOLENCIA**

En el ordenamiento jurídico mexicano existen diversas normas que protegen a la mujer contra la violencia, que debe ser entendida, como todo acto u omisión, basado en su género, que le cause algún daño o sufrimiento de cualquier naturaleza. Estos son algunos de los elementos más importantes del Marco Jurídico Mexicano que sancionan y previenen la violencia que se ejerce contra ellas:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1. Sobre la prohibición de toda clase de discriminación motivada, entre otras razones, por el género.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 7. [...] i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 23. [...] 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.

Pacto De San José (Convención Americana de los Derechos Humanos)

Artículo 6. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.



Ley General de Educación

Artículo 8. El criterio que orientará a la educación que el Estado y sus organismos descentralizados impartan [...] luchará contra [...] los prejuicios, la formación de estereotipos, la discriminación y la violencia especialmente la que se ejerce contra las mujeres, niñas y niños [...].

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales

Artículo 219. De la totalidad de solicitudes de registro, tanto de las candidaturas a diputados como de senadores que presenten los partidos políticos o las coaliciones ante el Instituto Federal Electoral, deberán integrarse con al menos el cuarenta por ciento de candidatos propietarios de un mismo género, procurando llegar a la paridad.

Ley Federal Del Trabajo

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Ley General de Salud

Artículo 61 Bis. Toda mujer embarazada tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.

Artículo 67. La planificación familiar tiene carácter prioritario. En sus actividades se debe incluir la información y orientación educativa para los adolescentes y jóvenes [...].

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:

Artículo 4. I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación y IV. La libertad de las mujeres.



Conocer las instancias, las leyes y los tratados tanto nacionales como internacionales –activos en México– que protegen los derechos de las mujeres es obligación de todas y todos, sólo así se puede prevenir la violencia de género.

Fuentes: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
<https://www.gob.mx/salud/7Ccnegr/acciones-y-programas/marco-normativo-y-juridico-prevencion-y-atencion-a-la-violencia>
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2756/6.pdf>
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

ADMINISTRACIÓN 2017 - 2021



¿Sabías que existe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?

Se puso en marcha el 1º de enero del 2007. Su importancia radica en que reconoce jurídicamente el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, lo cual permite prevenirla, sancionarla y erradicarla.

Uno de los grandes logros de esta ley es que el **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** y el **ACOSO SEXUAL** son considerados delitos ante un juzgado.

Se conoce mejor como LEY GENERAL DE ACCESO, aunque a veces puede ser identificada como LGAMVLV.

Principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres
- III. La no discriminación
- IV. La libertad de las mujeres



UAEM

¿Qué es la violencia contra las mujeres según la Ley General de Acceso?

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Esta ley reconoce los diferentes tipos y modalidades de violencia que ponen en peligro la dignidad y la integridad humana de las mujeres:

Tipos de violencia:

- Psicológica
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual

Modalidades de violencia:

- Familiar
- Laboral y docente
- En la comunidad
- Institucional
- Femicida

Fuentes:

- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgamvlv.htm>
- <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>
- <https://cemybs.edomex.gob.mx/servicios/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia>



HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

Según el Instituto Nacional de la Mujer, la ONU y la UNICEF, las mujeres padecen este tipo de violencia casi todos los días desde que salen de su casa para ir a trabajar o a la escuela y hasta que regresan. Hace menos de 20 años se empezó a considerar en países de Latinoamérica como un delito, en México no fue sino hasta que se aprobó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia (2007), mediante la cual estas agresiones sexuales fueron reconocidas como hechos delictivos como en 16 entidades, con penas de 3 meses a 8 años en prisión y multas de 50 a 200 días de salario.

Son formas de violencia que se caracterizan por ser conductas de carácter sexual no recíprocas que conllevan humillación e intimidación y dañan la salud, la integridad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de quien las padece.

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

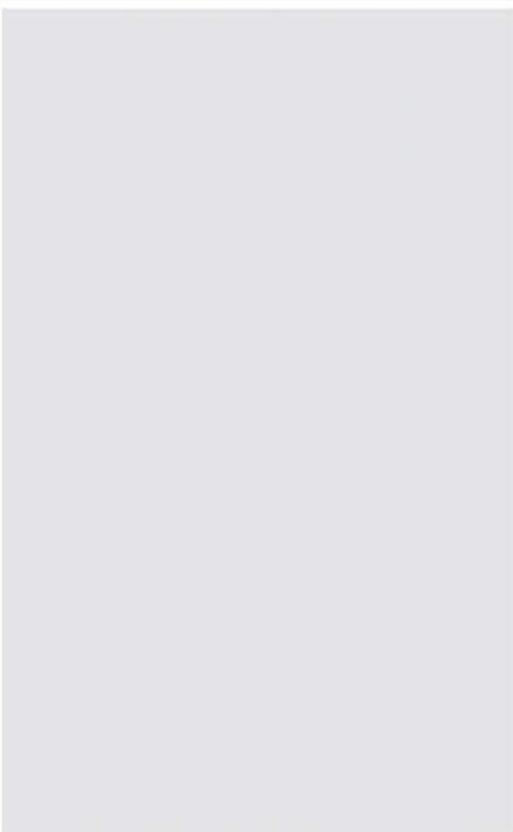
EL ACOSO SEXUAL: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

i Factores que propician estas conductas:

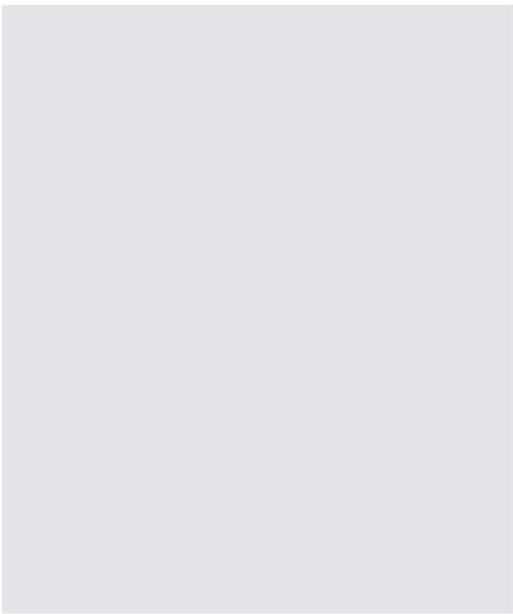
- Machismo
- Estereotipos sobre la sexualidad
- Abuso de poder
- Violencia

¡NO ES SIEMPRE NO!

En cualquier contexto todas y todos sabemos cuando algo nos incomoda disgusta o afecta, por eso es importante expresarlo y no permitirlo. Si tu pareja te comunica que no le gustan tus formas de acercarte a ella, **ESCUCHA, RESPETA, y DEJA DE HACERLO**, incluida la voluntad de terminar la relación.



PROYECTOS PARA
EL AFIANZAMIENTO DE
LA POLÍTICA UNIVERSITARIA
DE GÉNERO





GUÍA BÁSICA PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL AULA

- Lineamientos básicos para un uso adecuado del lenguaje dentro y fuera del aula
- Visibilización de usos violentos y abusivos del lenguaje
- Modificación de patrones estructurales de violencia en espacios universitarios

Es importante cuidar el uso del lenguaje en el aula. Un lenguaje asertivo, claro y amistoso es el vehículo más adecuado para comunicarnos en el aula y en contextos universitarios.

Esta guía está dirigida a los docentes universitarios, aunque sus lineamientos básicos son aplicables y apropiables por toda la comunidad universitaria.

¿QUÉ ES EL LENGUAJE SEXISTA?

El lenguaje sexista es un modo de comunicación oral, escrita o gráfica que moviliza estereotipos de género, expresiones denigrantes, de doble sentido, discriminatorias o abiertamente insultantes, segregacionistas y/o alusivas a condiciones físicas o corporales de los interlocutores.

¿CÓMO USAR UN LENGUAJE NO SEXISTA?

- Evita el uso de estereotipos sexuales y de género
- No generalices. Refiérete siempre a “las mujeres” (no a la mujer y/o al hombre) y de ser posible especifica los contextos o acota el límite de tus expresiones a fin de evitar generalizaciones o estereotipos.



- Evita referirte al aspecto físico, la vestimenta o el cuerpo de aquellos a quienes te diriges, sobre todo si son tus estudiantes.
- No hables en doble sentido. Evita utilizar expresiones como albures o algún tipo de lenguaje lascivo.
- Evita sexualizar tu discurso en clase, si no es estrictamente necesario para el desarrollo de los contenidos del curso, no debes usar expresiones sexuales o alusivas a la condición de género o identidad sexual de nadie. Considera que las palabras altisonantes son parte de ese lenguaje hipersexualizado.
- De ser posible diversifica utiliza los artículos determinados “Las y los” para referirte a grupos mixtos en mensajes escritos o en el discurso oral en clase.
- No existen los “chistes” o “chascarrillos” sexistas o sobre género. El humor basado en estereotipos de género reproduce la normalización de la violencia contra las mujeres en diferentes niveles. Aun la broma más ‘ingenua’ puede resultar hiriente para alguna o alguno de tus estudiantes.
- Sé incluyente en clase, las opiniones de las y los estudiantes son igualmente valiosas y merecen ser escuchadas y atendidas sin importar su género y/o identidad sexual.
- Considera que tus gestos y expresiones serán imitados y reproducidos por muchos de los jóvenes a los que educas.



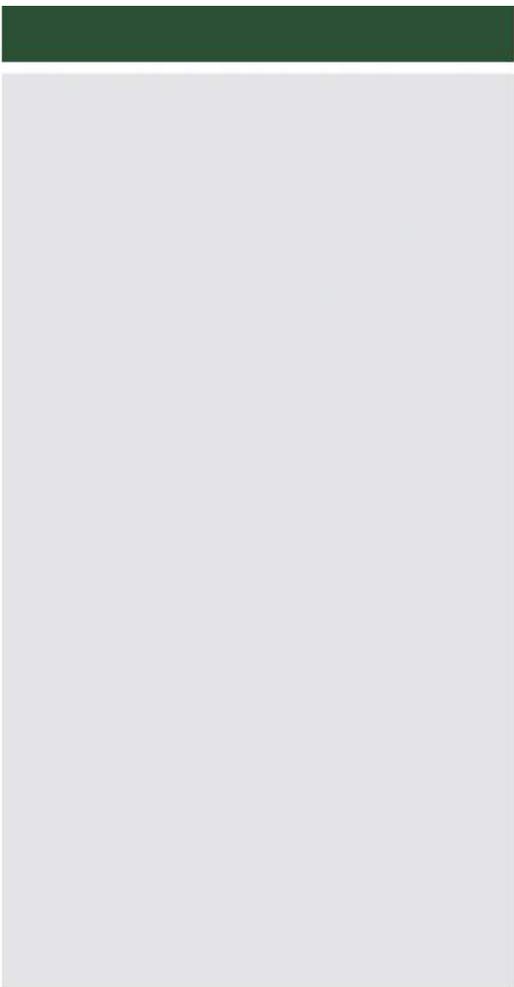
DECÁLOGO DE ACTUACIÓN ÉTICA CONTRA LA VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO E IDENTIDAD SEXUAL UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

- I. Las víctimas tienen derecho a un trato digno, humano y empático. La Universidad proveerá los mecanismos de seguimiento, acompañamiento y tratamiento de víctimas de acoso, hostigamiento o algún tipo de violencia sexual dentro de espacios académicos o universitarios. Cada instancia encargada de brindar escucha y soporte (institucional y humano) deberá estar preparada (protocolos, lineamientos y reglamentación) para asumir su responsabilidad en la gestión de cada caso evitando en todo momento la revictimización de las o los denunciantes.
- II. La credibilidad y legitimidad del testimonio de la víctima se impondrá en el proceso de denuncia y seguimiento del caso sobre cualquier prejuicio de género, identidad sexual, étnico, o discriminatorio de cualquier tipo.
- III. Es nuestra responsabilidad hacer uso de los mecanismos que la Universidad pone a disposición de la comunidad, para visibilizar la normalización de violencias y micro-violencias, en el comportamiento dentro de los espacios universitarios. Reconocemos que nuestro problema es de carácter estructural, por ello es necesario establecer y servirnos de instrumentos que hagan visible el modo en que formamos parte de círculos de violencias cotidianos.
- IV. Cuidar de nuestra comunidad, mujeres, personas con identidades sexuales o de género diferentes y hombres; todos somos responsables por la seguridad e integridad del otro. Cuidamos del otro como cuidamos de la Universidad.
- V. Los profesores y profesoras mantendrán una relación de absoluto respeto profesional con sus colegas, empatía y respeto a la dignidad de sus estudiantes, hombres, mujeres y personas con identidades sexuales o de género diferentes y procurarán integrar este comportamiento como ejemplar entre sus estudiantes, cultivando una cultura de paz y racionalidad. Denunciarán y harán ver el

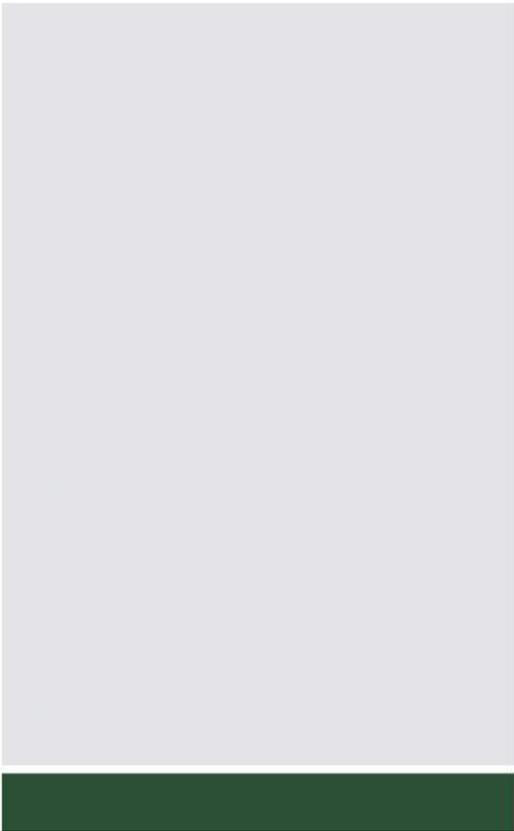


comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de colegas que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes.

- VI.** Los y las estudiantes mantendrán una relación de absoluto respeto profesional con sus profesores y profesoras y con el resto de sus compañeros y compañeras, así como con los demás miembros de la comunidad académica. Las y los estudiantes denunciarán y harán ver el comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de compañeros o compañeras, docentes o trabajadores que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes.
- VII.** Las y los trabajadores universitarios mantendrán una relación cordial, de respeto y cooperación con colegas y compañeras, con la comunidad estudiantil y docente. Las y los trabajadores denunciarán y harán ver el comportamiento inadecuado o abiertamente no ético de compañeros y compañeras de las diferentes áreas de la comunidad que pongan en riesgo la seguridad de las y los estudiantes o de otros miembros de la comunidad universitaria.
- VIII.** La seguridad de las mujeres y de todas las personas, su vida y su integridad física no son un problema meramente doméstico, sino una responsabilidad compartida. Erradicar la violencia demanda el cuidado recíproco y el autocuidado de todas y todos. Al presenciar o ver un abuso estamos en la obligación de denunciarlo y de alertar a la comunidad sobre el caso, sin incurrir en linchamientos y siguiendo el debido proceso.
- IX.** El respeto irrestricto al marco jurídico de la Universidad y el uso de los instrumentos institucionales es responsabilidad inmediata de las autoridades académicas. Cada director y directora, coordinador o autoridad académica receptora de la primera denuncia deberá tratar con toda diligencia el caso, procurando garantizar en todo momento el derecho de apoyo y acompañamiento de las víctimas, y el derecho de audiencia de los acusados.
- X.** La comunidad Universitaria tiene la responsabilidad de crear un ambiente seguro para el libre desarrollo de las capacidades de las mujeres, los hombres y las personas con identidad sexual diferente, el respeto de sus garantías individuales.



CRÉDITOS





DIRECTORIO

Doctor en Educación
Alfredo Barrera Baca
RECTOR

Maestro en estudios Urbanos y Regionales
Marco Antonio Luna Pichardo
SECRETARIO DE DOCENCIA

Doctor en Ciencias e Ingeniería Ambiental
Carlos Eduardo Barrera Díaz
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN

Doctor en Humanidades
Juvenal Vargas Muñoz
SECRETARIO DE RECTORÍA

Doctor en Artes
José Édgar Miranda Ortiz
SECRETARIO DE DIFUSIÓN CULTURAL

Doctora en Educación
Sandra Chávez Marín
SECRETARIA DE EXTENSIÓN Y VINCULACIÓN

Maestra en Lingüística Aplicada
María del Pilar Ampudia García
SECRETARIO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

Doctora en Diseño
Monica Marina Mondragón Ixtlahuac
SECRETARIA DE CULTURA FÍSICA Y DEPORTE

Maestro en Diseño
Juan Miguel Reyes Viurquez
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN

Doctor en Educación
Octavio Crisóforo Bernal Ramos
SECRETARIO DE FINANZAS

Doctor en Ciencias Computacionales
José Raymundo Marcial Romero
SECRETARIO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

Doctor en Derecho
Luis Raúl Ortiz Ramírez
ABOGADO GENERAL

Maestra en Administración Pública
Guadalupe Ofelia Santamaría González
DIRECTORA GENERAL DE CENTROS UNIVERSITARIOS Y UNIDADES ACADÉMICAS PROFESIONALES

Maestro en Derecho Fiscal
Jorge Rogelio Zenteno Domínguez
DIRECTOR GENERAL DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN UNIVERSITARIA



Alumnas y alumnos de Planteles, Facultades y Unidades Académicas Profesionales que entregaron pliego petitorio, o bien, participaron en los tendedores organizados durante los meses de febrero y marzo del 2020, dichos espacios académicos son los siguientes:

Escuela de Artes Escénicas
Facultad de Antropología
Facultad de Arquitectura y Diseño
Facultad de Artes
Facultad de Ciencias Agrícolas
Facultad de Ciencias de la Conducta
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Facultad de Contaduría y Administración
Facultad de Derecho
Facultad de Economía
Facultad de Enfermería y Obstetricia
Facultad de Geografía
Facultad de Humanidades
Facultad de Ingeniería
Facultad de Lenguas
Facultad de Medicina
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
Facultad de Odontología
Facultad de Planeación Urbana y Regional
Facultad de Química
Facultad de Turismo y Gastronomía

Plantel de la Escuela Preparatoria “Lic. Adolfo López Mateos”
Plantel de la Escuela Preparatoria “Nezahualcóyotl”
Plantel de la Escuela Preparatoria “Cuauhtémoc”
Plantel de la Escuela Preparatoria “Ángel Ma. Garibay Kintana”
Plantel de la Escuela Preparatoria “Dr. Pablo González Casanova”

Unidad Académica Profesional Tianguistenco



INTEGRACIÓN Y REDACCIÓN

Doctora en Filosofía

Marcela Venebra Muñoz

PROFESORA INVESTIGADORA DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

Maestra en Derecho Parlamentario

Regina Solorio Caballero

ASESORA LEGISLATIVA DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

Maestra en Derechos Humanos y Garantías

Etehel Servin Aranda

AUXILIAR JURÍDICO DE LA DIRECCIÓN DE NORMATIVIDAD DE LA OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

COLABORACIÓN

Coordinación Institucional de Equidad de Género

Coordinación Institucional del Programa de Asesoría Psicológica

Defensoría de los Derechos Universitarios

Dirección General de Comunicación Universitaria

Dirección de Responsabilidad Universitaria

Dirección de Seguridad Universitaria



Administración 2017-2021